

## PARTE I : LA RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

#### Scheda 1.1 -

<b>Data di sottoscrizione</b>	21 OTTOBRE 2021 sottoscrizione IPOTESI ACCORDO RIPARTIZIONE RISORSE FONDO EX ART. 67 DEL CCNL 2016-2018 PER L'ANNO 2021
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	ANNO 2021
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>Presidente Francesco Piarulli, Direttore ARDSU</p> <p>Componenti Enrico Carpitelli, Dirigente Area Residenze e Ristorazione Andrea Franci, Dirigente Area appalti e contratti, servizi tecnici e informatici</p> <p>Organizzazioni sindacali Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL – FP – “Enti Specifici” CISL F.P.S. UIL F.P.L. RSU</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL – FP – “Enti Specifici” CISL F.P.S. UIL F.P.L. RSU (7 su 12 rappresentanti)</p>
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non appartenente all'Area Separata della Dirigenza
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	<p>a) Durata, decorrenza e ambito di applicazione dell'Accordo annuo di destinazione delle risorse decentrate</p> <p>b) Distribuzione delle risorse disponibili – importi lordi, con oneri riflessi a carico del personale – distinte tra risorse stabili e risorse variabili</p>
<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	<b>ACQUISITA IN DATA ..... CON VERBALE N. .... (ALLEGATA IN FONDO)</b>

	<p><b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b></p>	<p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</p>
	<p><b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b></p>	<p>È stato adottato il Piano della <i>performance</i> previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009</p> <p><b>SI'</b></p> <p>Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 29/21 del 4 maggio 2021 "<i>PIANO DELLA QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE ORGANIZZATIVA 2021 E PIANI DI AREA 2021: APPROVAZIONE.</i>".</p> <p>Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 51/21 del 5 agosto 2021 "<i>PIANO DELLA QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE ORGANIZZATIVA ANNO 2021: APPROVAZIONE MONITORAGGIO SEMESTRALE E RIMODULAZIONE SCHEDA OBIETTIVI AZIENDALI E DEI PIANI DI AREA.</i>".</p> <hr/> <p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009</p> <p><b>SI'</b></p> <p>Deliberazione n. 27/21 del 30/04/2021 "<i>PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 2021-2023: APPROVAZIONE</i>"</p>

		<p>Sono stati assolti l'obbligo di pubblicazione di cui al d.lgs. 33/13 come modificato dal D.Lgs. 97/2016</p> <p>Sì. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale, sezione "Amministrazione Trasparente"</p> <p>Fino al 31.12.2020</p> <p><a href="https://ammtras.dsu.toscana.it/amministrazione-trasparente/">https://ammtras.dsu.toscana.it/amministrazione-trasparente/</a></p> <p>dal 01.01.2021</p> <p><a href="https://www.dsu.toscana.it/amministrazione-trasparente">https://www.dsu.toscana.it/amministrazione-trasparente</a></p> <p>art. 10, c. 8 lett a): Ogni amministrazione ha l'obbligo di pubblicare sul proprio sito istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente" di cui all' art. 9 ...Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione</p> <p><b>Si (ultimo pubblicato PTPCT 2021-2023)</b></p> <p>art. 10, c. 8 lett b): Ogni amministrazione ha l'obbligo di pubblicare sul proprio sito istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente" di cui all' art. .9.....il Piano e la Relazione di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150</p> <p><b>Piano Si (ultimo pubblicato relativo all'anno 2021)</b></p> <p><b>Relazione Si (ultima pubblicata relativa all'anno 2020)</b></p> <p>art. 20 c. 1: Le pubbliche amministrazioni pubblicano i dati relativi all'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti</p> <p><b>si'</b></p> <p>Art. 20 c. 2: Le pubbliche amministrazioni pubblicano i criteri definiti nei sistemi di misurazione e valutazione della performance per l'assegnazione del trattamento accessorio e i dati relativi alla sua distribuzione, in forma aggregata, al fine di dare conto del livello di selettività utilizzato nella distribuzione dei premi e degli incentivi, nonché i dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti.</p> <p><b>Si (ultima pubblicazione relativa all'anno 2019)</b></p> <p>art. 10, c. 8 lett c): Ogni amministrazione ha l'obbligo di pubblicare sul proprio sito istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente" di cui all' art.9.....i nominativi ed i curricula dei componenti degli organismi indipendenti di valutazione di cui all'articolo 14 del decreto legislativo n. 150 del 2009</p> <p><b>si</b></p> <p><i>Per i Dirigenti</i> art. 14 c. 1 lett b) e c. 1-bis: Le pubbliche amministrazioni pubblicano i dati di cui al comma 1 lett b) curriculum..... per i titolari di incarichi dirigenziali.</p> <p><i>Per Posizioni Organizzative</i> art. 14 c. 1-quinquies: ....Per gli altri titolari di posizioni organizzative è pubblicato il solo curriculum vitae.....</p> <p><b>si</b></p>
--	--	--

		<p>Art. 14 c. 1 lett c) e c. 1-bis: Le pubbliche amministrazioni pubblicano i dati di cui al comma 1 lett b) compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica.....per i titolari di incarichi dirigenziali. (dare evidenza delle eventuali componenti variabili o legate alla valutazione del risultato)</p> <p><b>si</b></p> <p>Art. 14 c. 1 lett b) e lett c): Le pubbliche amministrazioni pubblicano i dati di cui al comma 1 lett b) e lett c) curriculum e i compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica .....per i titolari di incarichi o cariche di amministrazione, di direzione o di governo comunque denominati.</p> <p><b>Sì, in corso di aggiornamento per alcuni Consiglieri di Amministrazione di nuova nomina.</b></p> <p>art. 15: obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi di collaborazione o consulenza</p> <p><b>Sì</b></p>
		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p><b>Sì per l'anno 2020 in data 27/07/2021</b></p> <p><a href="https://ammtras.dsu.toscana.it/it/Validazione-da-parte-OIV-della-Relazione-Qualit%c3%a0-Prestazione-Organizzativa-2020.pdf">https://ammtras.dsu.toscana.it/it/Validazione-da-parte-OIV-della-Relazione-Qualit% c3%a0-Prestazione-Organizzativa-2020.pdf</a></p>

**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, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata.*

Le parti in premessa danno atto:

- della costituzione definitiva del fondo per le risorse decentrate dell'anno 2021 quantificato dall'Amministrazione in via provvisoria con il provvedimento del Direttore n. 70/21 dell'08 luglio 2021 in **€ 2.164.464,49** e della specifica composizione compresi gli incrementi sia di parte stabile che variabile;
- della rideterminazione delle risorse decentrate 2021 costituite in via provvisoria con il provvedimento del direttore n. 70/21 dell'08 luglio 2021 in **€ 2.158.545,83** a seguito delle "DIRETTIVE ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA ANNO 2021 - PERSONALE DI CATEGORIA DELLE FUNZIONI LOCALI -" approvate con deliberazione n. 59/21 60/21 del 30/09/2021 che prevedono:
  - o di destinare prevalentemente alla remunerazione del salario accessorio di produttività le risorse residue di cui al provvedimento del direttore n. 56/21, pari a € 92.643,34;
  - o di riconsiderare lo stanziamento di risorse in parte stabile, in relazione al processo di progressiva esternalizzazione dei servizi, ed in stretta connessione con l'analisi condotta nel corso dell'anno 2020 e presentata al Consiglio di Amministrazione il 5 agosto 2021, con contestuale e strutturale decurtazione fino a concorrenza di € 98.562,00 – riduzione di stanziamento da ritenere strutturale in funzione del processo di esternalizzazione dei servizi avviato nelle pregresse annualità".

Le parti hanno sottoscritto LA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DEL FONDO EX ART. 67 DEL CCNL 2016-2018 PER L'ANNO 2021, come riportato nel proseguo della presente relazione alla lett.b).

- b) *quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse;*

Il presente accordo integrativo destina le seguenti risorse sulla base di quanto regolato dal vigente Contratto Integrativo – parte normativa, oppure per effetto di specifiche disposizioni del CCNL, legislative o di progressioni economiche pregresse:

<b>RIPARTIZIONE RISORSE FONDO EX ART. ART. 67 DEL CCNL 2016-2018 ANNO 2021</b>		
<b>UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE</b>	<b>CONSUNTIVO ANNO 2020</b>	<b>PROPOSTA DESTINAZIONE 2021</b>
PROGRESSIONI ECONOMICHE PERSONALE BENEFICIARIO DELLE STESSE IN ANNI PRECEDENTI A QUELLO DI CONTRATTAZIONE INCLUSE PROGRESSIONI "FITTIZIE" PASSAGGIO IN MOBILITA'	425.806,21	411.300,00

PROGRESSIONI ECONOMICHE 2021		12.000,00
INDENNITA' DI COMPARTO	153.491,17	150.000,00
INDENNITÀ EX QUALIFICA 8° NO P.O.	1.162,08	775,00
INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO (ex INDENNITA' DI RISCHIO , INDENNITA' DI DISAGIO, INDENNITA' DI MANEGGIO VALORI)	43.957,33	65.000,00
REPERIBILITA'		
INDENNITÀ DI TURNO	149.776,60	189.000,00
COMPENSI PER PARTICOLARI RESPONSABILITA'	60.813,27	66.000,00
<b>TOTALE UTILIZZO</b>	<b>835.006,66</b>	<b>894.075,00</b>
TOTALE RISORSE STABILI	<b>1.893.287,51</b>	<b>1.838.769,23</b>
TOTALE RISORSE VARIABILI	204.921,27	319.776,60
<b>TOTALE FONDO</b>	<b>2.098.208,78</b>	<b>2.158.545,83</b>
<b>PREMI CORRELATI PERFORMANCE</b>	<b>1.034.495,52</b>	<b>1.090.560,18</b>
<b>INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE</b>	<b>136.063,26</b>	<b>173.910,65</b>
<b>ECONOMIE</b>	92.643,34	

Lo stanziamento previsto per le progressioni economiche con decorrenza 2021 fa riferimento al *PROTOCOLLO D'INTESA PIANO PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ANNO 2021* del marzo 2021 e ratificato dal Cda con deliberazione n. 49/21. I contenuti del protocollo in questione sono dettagliati al punto e) della presente relazione.

Le indennità condizioni di lavoro è quantificata per l'intero anno 2021 sulla base di quanto previsto dall'art. 24 del Contratto Integrativo 2019-2021 e con riferimento a quanto corrisposto ad oggi per le indennità di rischio, disagio e maneggio valori.

L'importo stanziato per il pagamento di premi correlati alla performance invece deriva per differenza tra il totale delle risorse disponibili e le risorse destinate.

In merito alla destinazione "incentivi funzioni tecniche" ex art. 113 del d.lgs. 50/2016, si precisa che tali risorse, al pari di quelle iscritte in costituzione provvisoria 2021 del fondo, sono comprensive anche di oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'Azienda e fanno riferimento alla programmazione contrattuale, programma attività contrattuale 2021-2023 approvato con deliberazione CDA n. 58/20 e successivamente variato con deliberazione CDA n. 26/21 del 04/05/2021. Le risorse rappresentano l'80% della percentuale massima dell'1% approvata con deliberazione n.39/19 nell'ambito degli indirizzi per la delegazione trattante di parte pubblica relativi agli "Incentivi per lo svolgimento di funzioni tecniche - regolamento relativo ai criteri per la distribuzione del fondo di cui all'articolo 113 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50". A seguito dell'approvazione del Regolamento Incentivi sarà necessario la verifica di corrispondenza degli stanziamenti iscritti al Fondo nonché procedere all'assestamento degli stessi a seguito, in particolare, della verifica dei vari interventi circa il rispetto di tutti i presupposti necessari per l'ammissibilità ad incentivazione degli stessi e, in tal caso, della percentuale di incentivazione associata alle attività svolte e agli importi pro capite da riconoscere ai dipendenti coinvolti.

- c) *gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;*

Non si rilevano effetti abrogativi impliciti

- d) *illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.*

Sulla base dei criteri generali stabiliti dal contratto integrativo 2019-2021 l'Azienda ha approvato il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance con provvedimento n. 178/20 del 31/12/20. Le risorse finanziarie destinate alla performance organizzativa e individuale sono distribuite apprezzando i seguenti livelli della prestazione lavorativa: - una quota (60%) è destinata ad incentivare e riconoscere i risultati realizzati nel raggiungimento degli obiettivi e delle attività - un'ulteriore quota (40%) è destinata ad incentivare e riconoscere l'impegno individuale.

La performance organizzativa è erogata sulla base del livello del raggiungimento del Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa, tenuto conto il livello della qualità della prestazione individuale secondo una specifica tabella di correlazione.

Per quanto riguarda la performance individuale una quota è correlata al raggiungimento di attività e obiettivi e una quota alla valutazione della qualità del contributo e dei comportamenti organizzativi, per quanto riguarda le posizioni organizzative il peso del raggiungimento degli obiettivi è pari al 70%, per quanto riguarda il restante personale del comparto è pari al 60%.

Il premio differenziale individuale finalizzato a valorizzare il personale, come introdotto dal CI 2019-2021, è destinato al 1% di tutti i dipendenti del comparto che ha ricevuto la valutazione più alta con il riconoscimento di un premio aggiuntivo nella misura del 30% del valore medio del premio incentivante.

- e) *illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali - ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio).*

Il *PROTOCOLLO D'INTESA PIANO PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ANNO 2021* del marzo 2021 e ratificato dal Cda con deliberazione n. 49/21 prevede lo stanziamento di € 12.000,00. Il protocollo stabilisce che le procedure selettive saranno strutturate sui criteri generali approvati in sede di CCDI 2019/2021 e in ossequio alle modalità, anche procedurali, di cui al Disciplinare approvato con provvedimento del Direttore n. 538/18 del 26/11/201. Limitatamente all'anno 2021 ed in forza della presente Intesa, il valore ponderale per l'assegnazione del punteggio sarà ripartito come segue:

- o 80 % in riferimento al criterio di valutazione "performance individuale"
- o 20 % in riferimento al criterio di valutazione "esperienza acquisita"

La progressione economica sarà attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della graduatoria fino a concorrenza del budget assegnato che esaurirà il suo effetto con l'individuazione dei dipendenti cui attribuire la progressione stessa per l'annualità in cui la selezione è indetta. La progressione economica conseguita avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno in cui è sottoscritto l'accordo integrativo annuo che prevede l'attivazione dell'istituto e stanziamento delle necessarie risorse finanziarie. L'Accordo stabilisce altresì che i dipendenti che per effetto della selezione indetta nell'annualità accedono alla progressione economica orizzontale, non prenderanno parte al Piano delle progressioni economiche orizzontali nel successivo biennio. Le somme destinate alle progressioni economiche orizzontali definite con l'accordo annuo di ripartizione e non assegnate potranno essere destinate ad incrementare l'istituto della produttività dell'anno di riferimento.

- f) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del verbale, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.*

L'erogazione dei premi connessi legati alla produttività collettiva e individuale è correlata ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione gestionale Piano della Performance e nei documenti di programmazione obiettivi di cui al Regolamento Gestione Performance approvato con deliberazione n. 68/19 del 9 dicembre 2019.

- g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal verbale.*