COMUNE DI MOGORO

DELEGAZIONE PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA

Accordo decentrato integrativo aziendale decentrato di parte economica 2020

Il **giorno diciasette del mese di Dicembre dell'anno** 2020, con inizio alle ore 13,10 nella sala riunioni del Comune di Mogoro, si è riunita previa formale convocazione la delegazione trattante per la contrattazione decentrata integrativa aziendale, del Comune di Mogoro.

Componenti	P	A
Dott.ssa Corda Cristina - Presidente	X	
Rag. Maria Teresa Peis Resp. Servizio Amm.-finanziario membro	X	
Ing. Paolo Frau Responsabile Servizio Tecnico membro	X	
Sabina Mura Responsabile Servizio Sociale- Culturale membro		X
Dott. Muru AlessandraResponsabile Servizio Vigilanza membro		X
Maccioni Federico RSU	X	
Albina Pilloni RSU	X	
Rosalba Mascia RSU	X	
Usai Salvatore CISL FP		X
UIL -FP		X
CGIL-FP		X
SULPM		X

La delegazione, costituita con atto di Giunta N.117 del 05/11/2019, prende atto che:

- con determinazione n. 146/SAF del 07.10.2020 è stato costituito il fondo per il salario accessorio e la produttività parte stabile e variabile per l'anno 2020 quantificando in € 70.816,00 il fondo di parte stabile, ed € 8.600,00 parte variabile soggette al limite, ed € 24.446,64 non soggette a limite, per un totale di € 103.862,79, come meglio specificato del prospetto allegato.

- Con deliberazione della Giunta Comunale N. 98 del 06.10.2020, si impartiscono le direttive alla delegazione trattante per la stipula dell'accordo decentrato integrativo aziendale di parte economica, per l'anno 2020.
- Con deliberazione della Giunta Comunale N.127 del 15.12.20 si autorizza la delegazione trattante alla stipula dell'accordo decentrato integrativo aziendale di parte economica, per l'anno 2020.

Visto il parere favorevole del Revisore dei conti sulla compatibilità dei costi del 06/11/2020.

Visto il contratto decentrato integrativo relativo al triennio 2019/2021, approvato in data 17/12/2019.
Visto il parere del Revisore dei conti sulla preintesa e sulla relazione tecnica e finanziaria del 14/12/2020.

Considerato che le risorse di parte variabile inserite nella costituzione del fondo come previsto nella direttiva ammontano, a € 8.600,00 contrattabili, più 24.446,64 non contrattabili, come di seguito meglio specificato:

1. € 3.000,00 – art 67 comma 4 ex art. 15 comma 2, del CCNL 1/04/1999, per il mantenimento degli standard ordinari con gli incarichi aggiuntivi dei dipendenti interessati, per la gestione associata plus e dei diversi progetti home care finanziato a carico dell' INPS
2. € 8.500,00 ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett a del CCNL 21/05/2018 somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997, incentivo per assistenza ai seppellimenti, a carico dei privati - deliberazione della G.C. n. 113/2008, e teatro comunale operai per assistenza tecnica e vigili che effettuano la vigilanza durante le manifestazioni organizzate da privati nell'anfiteatro comunale con spese a loro carico.
3. € 13.958,34 Risorse da specifiche disposizioni di legge art 67 comma 3 lett. c) (ex art. 15, comma 1, lett. K) per incentivo funzioni tecniche art. 113 d.lgs. 50/2016.
4. € 5.600,00 quota 80% contributo Regionale L.R. 19/97, ora confluito nel fondo unico, da destinare a produttività collettiva, art 67 comma 3 lett. c).
5. € 1.988,30 Compensi Istat per censimento popolazione 2019.

Considerato che la parte stabile del Fondo ammonta ad euro 70.816,00, la somma del Fondo di parte stabile e variabile ammonta a **€. 103.862,64**, si propone la seguente ripartizione:

QUOTA DISPONIBILE PER LA CONTRATTAZIONE: parte stabile A	70.816
compenso progressioni orizzontali	-34670,36
indennità di comparto	-9372,24
indennità specifica	-387
risorse stabili disponibili	**26386,4**
QUOTA DISPONIBILE PER LA CONTRATTAZIONE: parte variabile B)	8.600
somma disponibile (stabili+ variabili)	**34986,4**
utilizzo risorse soggette a limite	

– indennità condizioni di lavoro	-4336
– indennità di reperibilità, magg. festivo	-2300
– indennità stato civile	-350
–quota 1,2% monte salari 1997	-3000
□	**25000,4**
produttività organizzativa 40%	8.800,16 €
produttività individuale 60%	13.200,24 €
QUOTA DISPONIBILE PER LA CONTRATTAZIONE: parte variabile C)	24446,64
Somme non soggette a vincoli	
incentivo assistenza seppellimenti	-4500
incentivo gestione manifestazioni conto privati anfiteatro (vigili+operai)	-4000
compensi istat	-1988,3
Incentivi funzioni tecniche (art. 15,comma 1, lett. K)	13.958,34
Quota A+B+C	103.862,64

Sarà garantita la maggiorazione di cui all'art. 69, comma 2 del CCNL 21.5.2018, stabilita nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuibili al personale valutato positivamente, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance , e nel Contratto decentrato integrativo triennio 2019-2021.

In relazione a quanto sopra espresso, le parti sottoscrivono il contratto decentrato integrativo aziendale del fondo delle risorse decentrate parte economica anno 2020.

Letto, approvato e sottoscritto

Dott.ssa Corda Cristina Segretario Comunale Presidente

Rag. Maria Teresa Peis Resp. Servizio Amm. Finanz.membro

Ing. Paolo Frau Resp. Serv. Tecnico membro

Mura Sabina Resp. Servizio Sociale membro

Muru Alessandra Responsabile vigilanza membro

RSU

COMUNE DI MOGORO

Provincia di ORISTANO

Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
al contratto integrativo anno 2020
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

PARTE I: La 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		03/12/2020 PREINTESA
Periodo temporale di vigenza		Anno 2020
Composizione della delegazione trattante		dott.ssa Corda Cristina Segretario comunale Presidente Ing. Paolo Frau Resp. Servizio tecnico membro Rag. Maria Teresa Peis Resp. Servizio ammin. Finanziario membro Sabina Mura Resp Servizi socio culturali membro Dott.ssa Alessandra Muru Resp. Servizio di vigilanza membro RSU Mascia Rosalba Pilloni Albina Maccioni Federico ORGANIZZAZIONE SINDACALE CISL Usai salvatore
Soggetti destinatari		Personale non dirigente e non titolare di posizione organizzativa
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a)i Utilizzo risorse decentrate, produttività e incentivi per il miglioramento e mantenimento dei servizi, specifiche responsabilità, ufficio anagrafe, indennità condizioni di lavoro, indennità varie previste nel CCNL 21/05/2018 , ecc
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	**Intervento dell'Organo di controllo interno.**	Parere del revisore dei conti tot. N. 12289 del 06/11/2020. sulla compatibilità dei costi
		Ai sensi del CCNL Enti Locali tale certificazione non è dovuta. L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzato tale relazione
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale delle i informazioni: relative alle risorse decentrate
		Le informazioni vengono pubblicate sul sito www.comune.mogoro.or.it su amministrazione trasparente.

I.1 - attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base di quanto disposto dall'art. 67, comma 6, del CCNL 21/05/2018, gli enti possono destinare le risorse di cui sopra nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale.

Il Comune di Mogoro ha rispettato gli obiettivi di finanza pubblica ed il vincolo in materia di contenimento della spesa del personale per l'anno 2020.

A decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016, come previsto dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017.

Visto l'art. 40, comma 3-quinques, 3° periodo, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., il quale prevede che 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 D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

Il Comune di Mogoro ha provveduto all'approvazione del PEG e il piano degli obiettivi con deliberazione G.C. n. 34 del 02/04/2020, nel quale sono stati individuati gli obiettivi di performance organizzativa ed individuale, in coerenza con gli altri strumenti di programmazione dell'Ente.

Nel rispetto dei vincoli e degli strumenti di cui sopra, di mettere a disposizione del fondo per le risorse decentrate del personale non dirigente per l'anno 2020. ulteriori risorse aggiuntive variabili per gli utilizzi previsti dall'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018, come specificato nel prospetto predisposto dall'Ufficio Amministrativo, tra cui, in particolare, per i premi legati al raggiungimento degli obietti di performance organizzativa e individuale definiti nel PEG, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dall'unione dei comuni Parte Montis recepito dal Comune di Mogoro con deliberazione G.C. n. 38 del 07/05/2019.

I criteri per l'assegnazione di nuove progressioni economiche, definiti nel CCDI 2019-2021, possono essere così riassunti:

1. La progressione economica nella categoria si realizza nel limite delle risorse disponibili nel fondo di parte stabile e nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente.
2. Sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti (non più del 50% dei dipendenti aventi i requisiti di ciascuna categoria), in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di misurazione e di valutazione, e delle risorse messe a disposizione dall'Amministrazione.
3. Gli importi fruiti per progressione economica orizzontale dal personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia stato riclassificato a seguito di progressione di carriera, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate dalla data di decorrenza delle cessazioni o delle riclassificazioni e non costituiscono incremento delle risorse decentrate.
4. Partecipa alle selezioni per le progressioni economiche il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il Responsabile del Servizio titolare di P.O. a cui il dipendente risulta funzionalmente assegnato, avrà cura di garantire che l'ente presso cui

il dipendente si trova comandato o distaccato, assolva agli oneri procedurali previsti nel presente CDI per la selezione ai fini dell'attribuzione del beneficio economico di cui trattasi. La disciplina di cui al presente comma non si applica nel caso in cui il dipendente sia collocato in aspettativa.

La maggiorazione di cui all'art. 69, comma 2 del CCNL 21.5.2018 è stabilita nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuibili al personale valutato positivamente, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance; per la quantificazione e la distribuzione del premio individuale si procede come segue:

- dalle risorse stanziate per i premi correlati alla performance individuale viene detratta una quota del 5% da destinare all'incentivo di cui all'art. 69, comma 2 del CCNL 21/05/2018;
- ultimata la valutazione del personale e distribuito il premio per la performance individuale, si individua il valore medio pro-capite per ciascuna categoria;
- ottenuto detto valore medio pro-capite si quantifica il valore del premio individuale da attribuire al personale che ha ottenuto la valutazione più elevata, come previsto al successivo comma 2, nella misura del 100% dell'importo di cui alla lett. b).
- la quota accantonata per la differenziazione del premio individuale, calcolata come previsto in lett.a), viene divisa per l'importo del premio individuale, calcolato come previsto in lett.c) e si ottiene, con arrotondamento per difetto, il numero dei dipendenti per ogni categoria aventi diritto a detto premio.

Requisito imprescindibile per l'attribuzione della maggiorazione è costituito dal raggiungimento di una valutazione minima pari a 95%, secondo quanto previsto dal vigente Sistema di misurazione e di valutazione della performance. In caso di parità si tiene conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:

- non aver mai conseguito la maggiorazione;
- media delle valutazioni di performance conseguite nell'ultimo triennio;
- anzianità presso il comune;
- la minore età.

Sono state contrattate inoltre le seguenti Indennità:

per specifica responsabilità1. L'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi ovvero compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali nonché messi notificatori con funzioni di ufficiale giudiziario e specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile danno titolo ad un compenso massimo definito in € 350,00 annui lordi.

Indennità di reperibilità

1. Per le aree di pronto intervento l'ente può istituire il servizio di pronta reperibilità, strettamente funzionale alle esigenze produttive e organizzative dell'ente stesso e nel rispetto di quanto previsto dall'art.24 del CCNL 21.5.2018, per il servizio tecnico manutentivo e per l'ufficio anagrafe.
2. Diversamente da quanto stabilito dall'art.24 del CCNL 21.5.2018, il valore dell'indennità è pari ad € 11,00 per 12 ore al giorno qualora il dipendente è messo in reperibilità fino ad 8 volte in un mese ovvero € 12,00 per 12 ore al giorno qualora il dipendente è messo in reperibilità fino 10 volte in un mese ovvero € 13,00 per 12 ore al giorno qualora il dipendente è messo in reperibilità fino 12 volte in un mese.

3. L'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 per il numero dei turni di reperibilità nel mese avviene secondo le modalità previste dall'art.8, comma 5 del CCNL 21.5.2018.

Indennità per condizioni di lavoro

1. Le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a **rischi** pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale sono:
   a) prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo operazioni di trasporto, anche con automezzi e/o altri veicoli, o di sostegno di un carico;
   b) prestazioni che comportano attività lavorative in cui sono utilizzati agenti biologici o se ne prevede l'utilizzo in ogni tipo di procedimento;
   c) esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie anche non permanenti, etc.;
   d) esposizione a rischi di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, etc.;
   e) esposizione a rischi di lesioni, traumi, malattie, etc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

Gli importi di tale indennità possono variare da un minimo di € 1,00 a un massimo di € 3,00 e sono graduati dalla funzione dirigenziale come segue:
   a. sensibile € 1,00 giornaliero;
   b. intenso € 2,00 giornaliero;
   c. notevole € 3,00 giornaliero

2. Le prestazioni che comportano l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale sono:
   a) esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro (escluso il turno. Es.: orario frazionato, orario multiperiodale, etc..);
   b) esposizione a situazioni di disagio connesse a modalità di esecuzione della prestazione particolarmente gravose;
   c) esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni usuranti psichicamente e/o fisicamente, qualora non già retribuite nell'ambito di indennità professionali;
   d) esposizione a situazioni di disagio connesse alla gestione di sistemi relazionali obbligatori di particolare intensità, complessità o criticità;
   e) esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio;

Gli importi di tale indennità possono variare da un minimo di € 1,00 a un massimo di € 3,00 e sono graduati dalla funzione dirigenziale come segue:
   d. sensibile € 1,00 giornaliero;
   e. intenso € 2,00 giornaliero;
   f. notevole € 3,00 giornaliero.

3. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino **maneggio di valori** compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. Gli importi di tale indennità possono variare da un minimo di € 1,00 a un massimo di € 3,00 secondo il seguente prospetto:
   a. € 1,00 giornalieri per valori medi annui da € 0 ad un massimo € 5.000,00;
   b. € 1,50 giornalieri per valori medi annui da €5.001,00 ad un massimo di € 20.000,00_;

c. € 2,00 giornalieri per valori medi annui superiori a € 20.000,00.

4. Con cadenza annua la funzione dirigenziale, in relazione alla effettiva esposizione del dipendente alle suddette condizioni di lavoro, comunica formalmente al servizio personale il corrispettivo complessivo da erogare al dipendente.

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

1 Ai sensi dell'art. 67, comma 3 lettera a) CCNL 21.05.2018 "le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997", si riferiscono a:

a) proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;

3. Ai sensi dell'art. 67 comma 3 lettera c) CCNL 21.05.2018 "le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale", si riferiscono a:

a) incentivi tecnici, secondo la disciplina di cui all'art.113 del D. Lgs. n.50/2016 e sulla base dei criteri previsti nell'apposito regolamento Comunale, approvato con deliberazione di GC n 106 del 23/10/2018.
b) Compensi Istat per censimento popolazione.

5. Le relative somme sono erogate ai dipendenti secondo disciplina regolamentare in relazione alle somme effettivamente stanziate e con riferimento alla complessità operativa delle attività, al grado di partecipazione e di conseguimento degli obiettivi progettuali.

6. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

PARTE II: La relazione tecnico-finanziaria

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2020, è stato costituito con determina N. 146 del 07/10/2020 per un totale di Euro 103.862,64 , in applicazione alla regole contrattuali e normative vigenti, come di seguito specificato:

Composizione fondo	Importo
Risorse stabili	€ 70.816,00
Risorse variabili	€ 33.046,64
TOTALE	€ 103.862,64

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Le risorse che costituiscono la parte stabile del fondo ammontano a € 70.816,00 e sono così determinate:

- Risorse storiche consolidate

Ai sensi dell'art. 67, comma 1, del CCNL 21/05/2018 le risorse, aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, determinate nell'anno 2017, secondo la previgente disciplina contrattuale, al netto di quelle destinate nel medesimo anno per le posizioni organizzative (negli enti con i dirigenti) e comprensive della quota annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL 22/01/2004, accantonate e non utilizzate per le "alte professionalità", vengono definite in un unico importo che resta confermato, con le medesime caratteristiche, anche per gli anni successivi.

COSTITUZIONE E UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE PARTE STABILE (anno 2020)

RISORSE DECENTRATE STABILI			
CONTRATTO		**DESCRIZIONE**	**IMPORTO**
CCNL 21.5.2018	Art.67, co. 1	Il "Fondo risorse decentrate", è costituito da **un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili**, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, **relative all'anno 2017**, come certificate dal collegio dei revisori	69.540,00
CCNL 21.5.2018	Art.67, co.2, lett.	di un importo, su base annua, pari a **Euro 83,20 per le unità di personale** destinatarie del presente CCNL **in servizio alla data del 31.12.2015,** a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019	€ 2.662,00
CCNL 21.5.2018	Art.67, co.2, lett. b)	di un **importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime** di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria **e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali**; tali differenze **sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi** e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data	€ 1.466,00
CCNL 21.5.2018	Art.67, co.2, lett. c)	dell'importo corrispondente alle **retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio**, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente **nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio** in misura intera in ragione d'anno	€ 479,00
CCNL 21.5.2018		decurtazione art. 9 comma 2bis d.l. 78/2010	-€ 3331,00
CCNL 21.5.2018	Art.67,co.5 lett.a)	in caso di **incremento delle dotazioni organiche, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici** del personale;	
		TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI SOGGETTE AL LIMITE DISPONIBILI	**€ 66.688,00**

TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI 70.816,00

Sezione II - Risorse variabili

Le risorse variabili, che alimentano il fondo per l'anno 2020 senza avere caratteristica di certezza per gli anni successivi, soggette a limiti, ammontano a € 8.600,00 e sono così determinate:

COSTITUZIONE E UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE PARTE VARIABILE (anno 2020)

RISORSE DECENTRATE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE			
CONTRATTO		**DESCRIZIONE**	**IMPORTO**
CCNL 21.5.2018	Art.67, co.3, lett.c)	risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge **(LEGGE REGIONALE)**	€ 5.600,00
CCNL 21.5.2018	Art.67, co.3, lett.d)	importi una tantum corrispondenti alla **frazione di RIA** di cui al comma 2, lett. b), **calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione**, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; **l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio**	
CCNL 21.5.2018	Art.67, co.4	In sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, della **componente variabile di cui al comma 3, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997**, esclusa la quota relativa alla dirigenza	€ 3.000,00
CCNL 21.5.2018	Art.67, co.5	**per il conseguimento di obiettivi dell'ente**, 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	
		TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	**€ 8.600,00**

Le risorse variabili, non soggette a limiti , sono così determinate

RISORSE DECENTRATE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE			
CONTRATTO		DESCRIZIONE	IMPORTO
CCNL 21.5.2018	Art.68, co.1	Sono infine **rese disponibili 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	
CCNL 21.5.2018	Art.67, co.3, lett.b)	**quota di risparmi conseguiti e certificati** in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98	
CCNL 21.5.2018	Art.67, co.3, lett.c)	risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge(ISTAT)	€ 1.988,30
CCNL 21.5.2018	Art.67, co.3, lett.a)	**risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997**, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dall'art. 4, comma 4, del CCNL del 5.10.2001;	€ 8.500,00
CCNL 21.5.2018	Art.67, co.3, lett.e)	eventuali **risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario** di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo	
CCNL 21.5.2018	Art.67, co.3, lett.c)	risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge art.113 dlgs 50/2016	€ 13.958,34
		TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	**€ 24.446,64**

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

Riduzione del fondo ai sensi dell'art. 9, comma 2-bis, del D.L. n. 78/2010 € 3.331,00, già operata sull'importo unico consolidato indicato nel prospetto di costituzione.

Riguarda in particolare il rispetto della disposizione prevista dall'art. 9, comma 2-bis, del D. Lgs. n. 78/2010, la quale prevede che dal 2015 le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio del personale devono essere decurtate di un importo pari alle riduzioni operate nel 2014 per effetto dei vincoli ex art. 9, comma 2-bis, del D.L. n. 78/2010 (limite del fondo rispetto all'anno 2010 e obbligo di decurtazione del medesimo per la diminuzione del personale in servizio), come introdotto dall'art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 - Legge di Stabilità 2014.

Non è stata operata decurtazione del fondo ai sensi dell'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017 in quanto l'importo del fondo soggetto a limite rientra nei limiti dell'importo del fondo anno 2016.

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Totale risorse sottoposte a certificazione	Importo
Risorse stabili (totale della sezione I eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	€ 70.816,00
Risorse variabili (totale della sezione II eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	€ 33.046,64
..TOTALE	€ 103.862,64

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

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018, non vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse:

Descrizione	Importo
Differenziali progressioni orizzontali storiche (acquisite in anni precedenti)	€ 34.670,36
Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/01/2004)	€. 9.372,24
Indennità specifica per qualifica fino alla IV	€ 387,00
Indennità personale scolastico (art. 6 CCNL 5/10/2001)	
Indennità personale ex 8^ q.f. non titolare di posizione organizzativa (art. 37, comma 4, del CCNL 6/07/1995)	
TOTALE	€ 44.429,60

Sezione II – Risorse disponibili per la contrattazione integrativa

Come previsto dal medesimo art. 68, comma 1, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa nell'anno di riferimento risultano, pertanto, le seguenti:

Descrizione	Importo
Totale costituzione del fondo (Sezione IV del Modulo I - Costituzione del Fondo)	(+) 103.862,64
Totale destinazioni non regolate dal contratto integrativo di riferimento (Totale tabella precedente)	(-) 44.429,60
Risorse residue da anni precedenti (art. 68, comma 1, penultimo e ultimo periodo, CCNL 21/05/2018)	
TOTALE	59.433,04

Sezione III - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse:

1. **SOMMA DISPONIBILE PER LA CONTRATTAZIONE** (Stabili + variabili) **€ 34.986,40.**
   Tale somma sarà così utilizzata:

- indennità condizioni di lavoro € 4.336,00
- indennità di reperibilità, magg. festivo € 2.300,00
- indennità stato civile € 350,00

- per produttività organizzativa e individuale € 25.000,40

  di cui:

  € 8.800,16 pari al 40% per la performance organizzativa

  € 13.200,24 pari al 60% per la produttività individuale

  € 3.000,00 integrazione 1,2 %

SOMME NON SOGGETTE A LIMITE E A CONTRATTAZIONE € 24.446,64

Così suddivise:

- Accordi con privati per tumulazioni, e assistenza e vigilanza teatro € 8.500,00
- Incentivi funzioni tecniche (art. 67, comma 3, lett. c) € 13.958,34
- Compensi ista per censimento popolazione € 1.988,30

Sezione V - Attestazione dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

-

Ai fini del rispetto degli equilibri del fondo tra le risorse stabili e variabili, sia in sede di costituzione che di utilizzo, si attesta che gli istituti aventi natura certa e continuativa per un totale di Euro 70.816,00 . (di cui 66.688,00 soggetto a limite 2016 + 4.128 di incrementi contrattuali non soggetti a limite).

Si attesta il rispetto dei vincoli di destinazione previsti dall'art. 68, comma 3, del CCNL 21/05/2018 e che, in particolare, la contrattazione integrativa destina la quota prevalente delle risorse variabili non aventi vincolo di destinazione agli incentivi economici a favore dei dipendenti (performance e indennità), e, specificamente, almeno il 30% di tali risorse alla performance individuale.

Si attesta che gli incentivi legati alla produttività collettiva e individuale verranno erogati in base ai criteri previsti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 38 del 07/05/2019, nel rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici; la liquidazione dei fondi previsti avverrà solo dopo l'accertamento del raggiungimento degli obiettivi previsti nei sistemi di programmazione dell'Ente.

Si attesta che non vi sono nuove progressioni economiche per l'anno 2020.

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno 2016

Tabella 1 – Costituzione del fondo

Costituzione fondo	Fondo anno 2020	Fondo anno 2016 (limite)	Differenza
RISORSE FISSE CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'			
TOTALE	74.147,00	68.894,01	
Decurtazione "permanente" ex. art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 - Legge di Stabilità 2014 (riduzioni operate nel 2014 per effetto dell'applicazione dei vincoli ex. art. 9, comma 2-bis, L. 122/2010)	3331,42	3331,42	
TOTALE PARTE FISSA (AL NETTO DELLA DECURTAZIONE "PERMENENTE")	**70.816.00**	**65.562,59**	
RISORSE VARIABILI			
TOTALE	**8.600,00**	**11.623**	
Risorse residue da anni precedenti (art. 68, comma 1, penultimo e ultimo periodo, CCNL 21/05/2018)		//	
TOTALE PARTE VARIABILE (COMPRESE ECONOMIE ANNI PRECEDENTI)	**8.600,00**	**11.623,00**	
Altre decurtazioni fondo (specificare)			
Totale decurtazioni del fondo			
TOTALE	**0**		
RISORSE DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE			
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità di cui (€ 4.128 oneri nuovo contr)	70.816,00	65.504,00	4.241,64
Risorse variabili	33.046,64	53.680,00	8.758,48
Decurtazioni			
Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione			
TOTALE	**103.862,64**	**128.370,00**	

Tabella 2 – Programmazione di utilizzo del Fondo

La differenza nella parte stabile tra la spesa del fondo 2016 e quello del 2020 è relativo agli incrementi del CCNL del 21/05/2018, non soggette a limite.

Programmazione di utilizzo del fondo	Fondo anno2020	Fondo anno 2016 (limite)	
DESTINAZIONI NON REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA			
TOTALE	**68.876,24**	**90.901,33**	
DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA			
TOTALE	**34.986,40**	**37.468,14**	
DESTINAZIONI DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE			
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	68.876,24	90.901,33	
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	34.986,40	37.468,14	
Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione			
TOTALE	**103.862,24**	**128.369,47**	

TOTALE RISORSE 2016 SOGGETTE A LIMITE 76.127,00

TOTALE RISORSE 2020 SOGGETTE A LIMITE 75.287,00

Modulo IV - Compatibilità economico- finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo

Nel bilancio di previsione 2020 sono stati previsti gli stanziamenti per la copertura degli oneri derivanti dalla contrattazione decentrata, come sotto specificato:

Le voci di utilizzo fisso relative a progressioni già attribuite , comparto e indennità specifica sono iscritte nei capitoli degli stipendi del bilancio 2020, con esigibilità 2020.

La restante parte di utilizzo (produttività, e altre indennità) sono imputate al cap. 2164 Trattamento accessorio del personale, 2165 oneri previdenziali, e 2165/10 Irap, del bilancio 2020, esigibilità 2021.
Le voci relativi agli incentivi di cui all'art. 113 del d.lgs 50/2016 sono iscritte negli stanziamenti dei diversi interventi a cui si riferiscono , con giroconto al cap. 2162.

La spesa relativa al fondo per le risorse decentrate è compatibile con i vincoli di contenimento della spesa di personale ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006.

Mogoro li, 10/12/2020

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO