

# COMUNE DI PAU

**Relazione illustrativa**

**MODULO 1 - ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI, SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO ED AUTODICHIARAZIONE RELATIVE AGLI ADEMPIMENTI DELLA LEGGE**

<b>Data di sottoscrizione</b>		23.12.2020
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		1 GENNAIO 2019 – 31 DICEMBRE 2019
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		<p>Parte Pubblica (nome e cognome/ruolo/qualifiche ricoperta):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dott.ssa Jessica Manias – Posizione Organizzativa - Presidente</li> <li>▪ Dott.ssa Nicoletta Marongiu - Posizione Organizzativa - Componente</li> <li>▪ Dott.ssa Angelica Sedda - Posizione Organizzativa - Componente</li> </ul> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p style="text-align: center;">SIND. FP CGIL SIND. CISL FP SIND. UIL FPL</p> <p>R.S.U.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dott.ssa Angelica Sedda</li> </ul> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <p style="text-align: center;">SIND. FP CGIL SIND. CISL FP signor Salvatore Usai SIND. UIL FPL</p>
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale non dirigente del Comune di Pau
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		Si rinvia per un dettaglio esaustivo al Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto
<b>Rispetto dell'iter</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	Non è previsto un intervento dell'Organo di controllo interno.
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	<p>L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzata tale relazione.</p> <p>In data 29.12.2020 è stata acquisita la certificazione dell'Organo di Revisione .</p>

<b>adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance 2020 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con Delibera del Giunta Comunale n. 74 del 05.09.2019.
		E' stato adottato il Programma triennale per Prevenzione della Corruzione con Delibera di Giunta n. 4 del 24.01.2020 e l'Amministrazione sta procedendo alla pubblicazione degli atti obbligatori previsti dalle norme sul sito internet all'interno della sezione "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" ai sensi del D.lgs 33/2013
		<p>L'organo di valutazione ha validato la relazione sulla performance relativa all'anno precedente ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009. La Relazione della Performance relativa all'anno corrente verrà validata in fase di consuntivazione.</p> <p>Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009</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;**

Per l'anno 2019 con la determina di costituzione del Fondo n. 65 del 19.12.2020, il Responsabile dell'Area Finanziaria ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 68 comma 1 del CCNL 21.5.2018 alcuni compensi gravanti sul fondo (indennità di comparto, incrementi per progressione economica, ecc) e in particolare è stato sottratto dalle risorse ancora contrattabili un importo complessivo pari ad € 11.514,49, destinato a retribuire le indennità fisse e ricorrenti già determinate negli anni precedenti.

Per quanto riguarda il contratto decentrato per la ripartizione delle risorse dell'anno 2020 le delegazioni hanno confermato la destinazione delle risorse già in essere negli anni precedenti, destinando, inoltre, per l'anno:

**1. Indennità condizioni di lavoro (Art. 67 comma 2 lett. c CCNL 2018) (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)**

**RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:**

*Art. 70 bis CCNL 21.5.2018*

- 1. Gli enti corrispondono una unica “indennità condizioni di lavoro” destinata a remunerare lo svolgimento di attività: a) disagiate; b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute; c) implicanti il maneggio di valori.*
- 2. L’indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.*
- 3. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all’art. 7, comma 4, sulla base dei seguenti criteri: a) valutazione dell’effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente; b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.*
- 4. Gli oneri per la corresponsione dell’indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all’art. 67.*
- 5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.*

L’indennità di rischio viene riconosciuta a n. 2 dipendenti inquadrati in Cat. B e n. 1 dipendente inquadrato nella categoria A con qualifica di Operai per lo svolgimento delle attività sotto elencate caratterizzate che comportano una esposizione diretta e continua:

- Lavori di manutenzione stradale, verde pubblico, segnaletica, svolti anche in presenza di traffico.

L’indennità di rischio è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività, nella misura determinata dall’art. 70-bis entro i valori minimi e massimi giornalieri pari a : € 1,00 – € 10,00;

PROFILO PROFESSIONALE	N. ADDETTI	SOMMA PREVISTA
OPERAIO	3	€ 480,00
TOTALE	3	€ 480,00

Si specifica che n. 2 operai di categoria B sono andati in pensione in data 01.03.2020.

**2. Indennità Specifiche Responsabilità (art. 68, c. 2, lett e CCNL 21.5.2018 ex art. 17, c. 2, lett f. CCNL 01/04/99) € 0,00**

**RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:**

*Art. 70-quinquies CCNL 21.5.2018*

- 1. Per compensare l’eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell’art.13 e seguenti , può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.*

**3. Indennità di funzione (art. 56 sexies CCNL 21.5.2018) (Vigilanza) € 0,00;**

**RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:**

*Art. 68 comma 2 lett. f CCNL 21.5.2018*

*f) indennità di funzione di cui all’art. 56-sexies*

Art. 56 sexies CCNL 21.5.2018

1. Gli enti possono erogare al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
  2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.
  3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7.
  4. L'indennità di cui al comma 1 sostituisce per il personale di cui al presente titolo l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70 quinquies, comma 1.
  5. L'indennità di cui al presente articolo: a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5; b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni; c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies; d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva; e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies;
  5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.
  6. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.
- 4. Specifiche responsabilità (art. 68, c. 2, lett e CCNL 21.5.2018 ex art. 17, c. 2, lett i. CCNL 01/04/99 ) € 350,00**

*RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:*

Art. 70-quinquies comma 2 CCNL 21.5.2018

2. Un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, può essere riconosciuta al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, per compensare: a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile; d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

TIPOLOGIA DI RESPONSABILITÀ	N. DIPENDENTI INTERESSATI	SOMMA PREVISTA
Ufficiale di stato civile e anagrafe, elettorale	1	€ 350,00
<b>TOTALE</b>	<b>1</b>	<b>€ 350,00</b>

**Indennità maneggio valori:**

PROFILO PROFESSIONALE	n. dipendenti interessati	SOMMA PREVISTA	IMPORTO DESTINABILE
Economo	1	€ 125,00	€ 125,00
<b>TOTALE</b>	<b>1</b>		<b>€ 125,00</b>

**5. Indennità di servizio esterno (art. 56 quinquies CCNL 21.5.2018) (Vigilanza) € 0,00;**

*RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:*

*Art. 68 comma 2 lett. f CCNL 21.5.2018*

*f) indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater;*

*Art. 56 quinquies CCNL 21.5.2018*

- 1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 10,00.*
- 2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.*
- 3. L'indennità di cui al presente articolo: a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5; b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni; c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva; d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.*
- 4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.*
- 5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.*

**6. Premi collegati alla performance organizzativa (art. 68, c. 2, lett a. CCNL 22.5.2018) € 0,00**

*RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:*

*Art.18 D.lgs 150/2009 "Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance"*

*1. Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.*

*2. E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto.*

*Parere Aran 499-18A8.*

*Riteniamo che la produttività collettiva possa essere correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente ad un gruppo o a una struttura, con la individuazione anche di uno specifico finanziamento definito in sede di contrattazione decentrata. La contrattazione decentrata deve, naturalmente, stabilire anche i criteri per la valutazione, da parte dei dirigenti, dell'apporto dei singoli lavoratori al conseguimento del risultato complessivo.*

*Suggeriamo, in ogni caso, di non attribuire troppo rilievo all'una o all'altra forma di incentivazione; nella sostanza occorre sempre assicurare un corretto percorso di valutazione che ogni ente è tenuto ad adottare, previa concertazione, ai sensi dell'art.6 del CCNL del 31.3.99.*

**7. Premi collegati alla performance individuale (art. 68, c. 2, lett b. CCNL 22.5.2018) € 8.150,59**

*RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:*

*Art. 68 comma 2 lett. B CCNL 22.5.2018*

*B) premi correlati alla performance individuale*

*Art. 69 CCNL 21.5.2018*

*1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett.b), che si aggiunge alla quota di dettopremio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.*

*2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.*

*3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.*

*Art.18 D.lgs 150/2009 "Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance"*

*1. Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, perché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.*

*2. E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto.*

*Parere Aran 499-18A8.*

*La produttività individuale potrebbe essere individuata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente dirigente, con riferimento agli impegni di lavoro specifici derivanti dall'affidamento dei compiti da parte del competente dirigente.*

*Suggeriamo, in ogni caso, di non attribuire troppo rilievo all'una o all'altra forma di incentivazione; nella sostanza occorre sempre assicurare un corretto percorso di valutazione che ogni ente è tenuto ad adottare, previa concertazione, ai sensi dell'art.6 del CCNL del 31.3.99.*

**B) QUADRO DI SINTESI DELLE MODALITÀ DI UTILIZZO DA PARTE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DELLE RISORSE DEL FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE;**

<b>UTILIZZO FONDO</b>	
Totale utilizzo fondo progressioni	<b>8.121,13</b>
Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04, quota a carico fondo	3.393,36

<b>TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI</b>	<b>11.514,49</b>
Indennità condizioni di lavoro	990,00
Indennità di funzione – Art. 56 sexies CCNL 2018 (Vigilanza)	0,00
Indennità specifiche responsabilità	350,00
Indennità maneggio valori	125,00
Indennità di servizio esterno – art. 56 quinquies CCNL 2018 (Vigilanza)	0,00
Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018	2.389,63
<b>TOTALE UTILIZZO ALTRE INDENNITA'</b>	<b>3.854,63</b>
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE RIF Art. 113 comma 2 e 3 D.LGS. 18 APRILE 2016, N. 50	0,00
<b>TOTALE UTILIZZO RISORSE VINCOLATE</b>	<b>0,00</b>
<b>TOTALE UTILIZZO FONDO</b>	<b>15.369,12</b>

**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;**

E' stato adottata una nuova metodologia di valutazione adeguata alle disposizioni del D.lgs 150/2009

Nel corso dell'anno 2019 Giunta Comunale con Delibera n.73 del 05.09.2019 ha approvato una nuova metodologia coerente con le novità introdotte dal D.lgs 150/2009 e con le modifiche apportate al Regolamento degli Uffici e dei Servizi con Delibera n. 43 del 16.05.2019.

**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);**

Per l'anno 2020 non sono previste nuove progressioni economiche orizzontali.

**F) ILLUSTRAZIONE DEI *RISULTATI ATTESI* DALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO, 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.**

E' stato approvato il Piano della Performance per l'anno 2019. Ai sensi dell'attuale Regolamento degli Uffici e dei Servizi ogni anno l'Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance che deve contenere gli obiettivi dell'Ente riferiti ai servizi gestiti.

Con la Delibera n. 74 del 05.09.2019 la Giunta Comunale ha approvato il Piano della Performance per l'anno 2019. Ai sensi dell'attuale Regolamento degli Uffici e dei Servizi ogni anno l'Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance che deve contenere le attività di processo dell'Ente riferiti ai servizi gestiti ed eventuali obiettivi strategici annuali determinati dalla Giunta Comunale.

Gli obiettivi contenuti nel Piano prevedono il crono programma delle attività, specifici indici/indicatori (quantità, qualità, tempo e costo) di prestazione attesa e il personale coinvolto. Si rimanda al documento per il dettaglio degli obiettivi di performance.

# RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

## Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il Fondo per lo sviluppo delle risorse umane per l'anno 2019 ha seguito il seguente iter:

- delibera n. 121 del 19.12.2019 con cui la Giunta Comunale ha preso atto della costituzione dell'importo di parte stabile del fondo decentrato ed ha autorizzato l'incremento della parte variabile;
- determina n. 65 del 19.12.2019 del Responsabile Area Finanziaria di costituzione del Fondo 2019.

### Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 67 del CCNL del 21.05.2018, per l'anno 2020 risulta, come da allegato schema di costituzione del Fondo così riepilogato:

<b>RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ</b>	
<b>Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 (A)</b>	<b>12.285,90</b>
<b>Incrementi stabili</b>	
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	1.109,81
<b>Totale incrementi stabili (a)</b>	<b>1.109,81</b>
<b>Totale risorse stabili SOGGETTE al limite (A+a)</b>	<b>13.395,71</b>
<b>Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite</b>	
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	427,80
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 - Incremento 83,20 a valere dal 2019	665,60
<b>Totale incrementi stabili non soggetti al limite (b)</b>	<b>1.093,40</b>
<b>TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b)</b>	<b>14.489,11</b>

*Sezione II - Risorse variabili*

Quali voci variabili di cui all'art. 67 comma 3 CCNL 21.5.2018 sono state stanziare:

<b>RISORSE VARIABILI</b>	
<b>Risorse variabili sottoposte al limite</b>	
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 -Legge Regionale specifica (es. SARDEGNA n. 19 del 1997)	1.990,00
Art. 67 c. 3 lett. d) CCNL 2018 - Ria e assegni ad personam personale cessato quota rateo anno di cessazione	462,42
<b>Totale voci variabili sottoposte al limite</b>	<b>2.452,42</b>
<b>Risorse variabili NON sottoposte al limite</b>	
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE Art. 113 D.Lgs. 50/2016	0,00
<b>Totale voci variabili NON sottoposte al limite</b>	<b>0,00</b>
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>2.452,42</b>

*Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo*

<b>DECURTAZIONI SULLE RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' (a detrarre)</b>	
Decurtazione parte stabile operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	<b>0,00</b>
Decurtazioni PARTE STABILE operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	
Decurtazione parte stabile per rispetto limite 2016	<b>0,00</b>
<b>TOTALE DECURTAZIONI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'</b>	<b>0,00</b>

<b>DECURTAZIONI RISORSE VARIABILI</b>
<b>Risorse variabili sottoposte al limite</b>

Decurtazione parte variabile operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	<b>0,00</b>
Decurtazioni PARTE variabile operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	
Decurtazione parte variabile per rispetto limite 2016	<b>1.572,23</b>
<b>TOTALE DECURTAZIONI PARTE VARIABILE</b>	<b>1.572,23</b>
<b>TOTALE DECURTAZIONI</b>	<b>1.572,23</b>

*Si evidenzia che il secondo periodo dell'art. 9 c. 2 bis del DL 78/2010 convertito con modificazioni nella legge n. 122/2010, inserito dalla Legge di Stabilità 2014 (Legge n. 147/2013) all'art. 1, comma 456, stabilisce "che: «A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo»*

*Pertanto, a partire dall'anno 2015 le risorse decentrate dovranno essere ridotte dell'importo decurtato per il triennio 2011/2014, mediante la conferma della quota di decurtazione operata nell'anno 2014 per cessazioni e rispetto del 2010 (Circolare RGS n. 20 del 8.5.20105).*

Nel periodo 2011-2014 non risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2010 e pertanto non deve essere applicata una riduzione del fondo del 2020 .

*Si evidenzia che l'art. 1 c. 236 della L. 208/2015 prevedeva che a decorrere dal 1° gennaio 2016 (nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza,), l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo dell'anno 20105. Lo stesso comma disponeva la riduzione in misura proporzionale dello stesso in conseguenza della cessazione dal servizio di una o più unità di personale dipendente (tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente) .*

*Si evidenzia inoltre che l'art. 23 del D.Lgs. 75/2017 ha stabilito che "a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 e' abrogato."*

In seguito all'introduzione delle disposizioni dell'art. 33 comma 2, del D.L.34/2019, convertito in Legge 58/2019 (c.d. Decreto "Crescita"), il tetto al salario accessorio, così come introdotto dall'articolo 23, comma 2, del D.Lgs 75/2017, può essere modificato. La modalità di applicazione definita nel DPCM del 17.3.2020, pubblicato in GU in data 27.4.2020, concordata in sede di Conferenza Unificata Stato Regioni del 11.12.2019, prevede che il limite del salario accessorio, a partire dal 20 aprile 2020, debba essere adeguato in aumento rispetto al valore medio procapite del 2018 in caso di incremento del numero di dipendenti presenti al 31.12.anno, rispetto ai presenti al 31.12.2018, al fine di garantire l'invarianza della quota media procapite rispetto al 2018. Ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018.

*Nell'anno 2016 non risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2015 e pertanto non deve essere applicata una riduzione del fondo.*

Si precisa che il totale del fondo (solo voci soggette al blocco) per l'anno 2016 era pari a € 14.275,90 e per l'anno 2020 al netto delle decurtazioni è pari ad € 14.275,90.

Pertanto si attesta che il fondo 2020 risulta non superiore al fondo anno 2016 (Tali valori non includono avvocatura, ISTAT, di cui art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. a, ove tale attività non risulti ordinariamente resa dall'Amministrazione precedentemente l'entrata in vigore del D.Lgs 75/2017, importi di cui all'art. 67 comma 2 lett.b, economie del fondo dell'anno precedente e economie del fondo straordinario anno precedente).

#### *Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione*

TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (A)	<b>14.489,11</b>
TOTALE decurtazioni aventi carattere di certezza e stabilità (B)	<b>0,00</b>
<b>TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità DOPO LE DECURTAZIONI (A-B)</b>	<b>14.489,11</b>
TOTALE Risorse variabili (C)	<b>2.452,42</b>
DECURTAZIONI sulle voci variabili (D)	<b>1.572,23</b>
<b>Totale risorse variabili dopo le decurtazioni (C-D)</b>	<b>880,19</b>
<b>TOTALE FONDO (A-B)+ (C-D)</b>	<b>15.369,30</b>

#### *Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo*

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Si precisa che ai sensi dell'Art. 33 del CCNL 22.1.2004 l'indennità di comparto prevede una parte di risorse a carico del bilancio (cosiddetta quota a) e una parte a carico delle risorse decentrate (cosiddette quote b e c). Gli importi di cui alle lettere b) e c) ammontano ad un totale di € 2.681,76 .

Per quanto riguarda le PEO in godimento, vengono inseriti a carico del fondo, gli importi "cristallizzati", sulla base dei valori delle progressioni vigenti nell'anno di decorrenza dei relativi benefici, mentre la differenza rispetto al costo erogato nella busta paga (aggiornato con l'aumento del costo di dette progressioni dovuto agli incrementi stipendiali) resta a carico del bilancio (Dichiarazione congiunta n.14 CCNL 22.1.2004).

#### *ModuloII - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa*

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

Per l'anno 2020 con la determina di costituzione del Fondo n. 132 del 15.12.2020 il Responsabile Area Finanziaria ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 68 comma 1 del CCNL 21.5.2018 alcuni compensi gravanti sul fondo (es. indennità di comparto, *progressioni economiche*) poiché già determinate negli anni precedenti.

Vanno, inoltre, sottratte alla contrattazione le risorse non regolate specificatamente dal Contratto Integrativo poiché regolate nelle annualità precedenti.

<b>UTILIZZO RISORSE NON DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE</b>	2019
Progressioni economiche STORICHE	8.121,13
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	3.393,36
<b>Totale utilizzo risorse stabili</b>	11.514,49
<b>TOTALE RISORSE NON REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO</b>	11.514,49

*Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo*

<b>DESTINAZIONI REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO</b>	2020
Indennità condizioni di lavoro Art. 70 bis CCNL 2018 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	125,00
Indennità specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. f)	990,00
Indennità specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. i)	350,00
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 2018	0,00
Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018	2.389,63
Indennità di <b>servizio esterno</b> – art. 56 quinquies CCNL 2018 (Vigilanza)	0,00
Indennità di <b>funzione</b> – Art. 56 sexies CCNL 2018 (Vigilanza)	0,00
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE RIF Art. 113 comma 2 e 3 D.LGS. 18 APRILE 2016, N. 50	0,00
<b>TOTALE RISORSE REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO</b>	<b>3.854,63</b>

### Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

### Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

<b>TOTALE RISORSE non regolate specificamente dal Contratto Integrativo (A)</b>	11.514,49	+
<b>TOTALE RISORSE regolate specificamente dal Contratto Integrativo (B)</b>	3.854,63	=
<b>TOTALE UTILIZZO (A+B)</b>	<b>15.369,30</b>	
<b>TOTALE DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE [TOTALE FONDO – (A+B)]</b>	0,00	

### Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Si precisa che ai sensi dell'Art. 33 del CCNL 22.1.2004 l'indennità di comparto prevede una parte di risorse a carico del bilancio (cosiddetta quota a) e una parte a carico delle risorse decentrate (cosiddette quote b e c).

Per quanto riguarda le PEO in godimento, vengono inseriti a carico del fondo, gli importi “cristallizzati”, sulla base dei valori delle progressioni vigenti nell'anno di decorrenza dei relativi benefici, mentre la differenza rispetto al costo erogato nella busta paga (aggiornato con l'aumento del costo di dette progressioni dovuto agli incrementi stipendiali) resta a carico del bilancio (Dichiarazione congiunta n.14 CCNL 22.1.2004).

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

La presente relazione, in ossequio a quanto disposto dall'art. 40 c. 3 sexies del D.Lgs 165/2001, così come modificato dal D. Lgs 150/2009 persegue l'obiettivo di fornire una puntuale e dettagliata relazione, dal punto di vista finanziario, circa le risorse economiche costituenti il fondo per le risorse decentrate e, dal punto di vista tecnico, per illustrare le scelte effettuate e la coerenza di queste con le direttive dell'Amministrazione.

Con la presente si attesta:

**a) Il rispetto della copertura delle risorse destinate a finanziare indennità di carattere certo e continuativo con risorse stabili e consolidate.**

Come evidenziato dalle precedenti sezioni, le indennità fisse di carattere certo e continuativo (PEO, Indennità di comparto) pari a € 11.514,49 sono completamente finanziate dalle risorse stabili pari ad € 14.489,11.

**b) Il rispetto del principio di attribuzione selettiva degli incentivi economici.**

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto viene applicato il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, adeguato al D.lgs 150/2009 e all'art. 68 comma lett. a-b del CCNL 21.5.2018.

Le risorse destinate alla performance saranno riconosciute attraverso la predisposizione di obiettivi strategici ed operativi dell'Amministrazione (contenuti nel Piano Performance), al fine di contribuire al raggiungimento dei risultati previsti negli strumenti di pianificazione e gestione.

Sinteticamente viene riportata la modalità di ripartizione delle risorse destinate alla performance

- Per valutazioni maggiori al 90%, distribuzione del 100% del premio previsto ad inizio anno;
- Per valutazioni comprese tra  $\geq 85\%$  ÷  $\leq 90\%$  distribuzione del 90% del premio
- Per valutazioni comprese tra  $\geq 60\%$  ÷  $< 85\%$  in maniera direttamente proporzionale del premio previsto ad inizio anno;
- Per valutazioni inferiori al 60%, nessun attribuzione del premio di produttività.

### c) Il rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera.

In particolare, si evidenzia che per l'anno in corso non è previsto il riconoscimento di progressioni orizzontali.

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

In dettaglio:

Tabella 1			
COSTITUZIONE DEL FONDO	Fondo 2019 (B)	Fondo 2018 (B)	Diff A-B
<b>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</b>			
<b>Risorse storiche A</b>			
Unico importo consolidato anno 2017 (art. 67 c. 1 Ccnl EELL 2018)	12.285,90	12.285,75	0,15
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	0,00	0,00	0,00
<b>Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite (b)</b>			
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	427,8	427,8	0,00
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 Incremento € 83,20 a valere dal 2019	665,6	0,00	665,60
<b>Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità SOGGETTE al limite (A+a)</b>	<b>13.395,71</b>	<b>12.713,55</b>	<b>682,16</b>
<b>Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità</b>	<b>14.489,11</b>	<b>12.713,52</b>	<b>1.775,59</b>

<b>Risorse variabili</b>			
<b>Risorse variabili sottoposte al limite</b>			
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 Legge Regionale specifica (es. SARDEGNA n. 19 del 1997)	1.990,00	1.990,00	0,00
Art. 67 c. 3 lett. d) CCNL 2018 - Ria e assegni ad personam personale cessato quota rateo anno di cessazione	462,42	0,00	462,42
<b>Poste variabili non sottoposte al limite</b>			
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE			0,00
<b>Totale risorse variabili</b>	2.452,42	1.990,00	462,42
<b>Decurtazioni del Fondo</b>			
Decurtazione operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo			
Decurtazioni operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015			
Decurtazione per rispetto limite 2016	1.572,23	427,80	1.144,43
<b>Totale decurtazioni del fondo</b>	1.572,23	427,80	1.144,43
<b>Risorse del Fondo sottoposte a certificazione</b>			
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	14.489,11	12.713,52	1.775,59
Risorse variabili	2.452,42	1.990,00	462,42
Altre decurtazioni	1.572,23	427,80	1.144,43
<b>Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione</b>	15.369,30	14.275,72	1.093,58

Tabella 2			
<b>PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO</b>	<b>Fondo 2018 (B)</b>	<b>Fondo 2019 (B)</b>	<b>Diff A-B</b>
<b>Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</b>			
Progressioni economiche STORICHE	8.121,13	8.121,13	0,00
Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04, quota a carico fondo	3.393,36	3.393,36	0,00

<b>Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</b>	<b>11.514,49</b>	<b>11.514,49</b>	0,00
<b>Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</b>			
Progressioni economiche orizzontali	0,00	0,00	0,00
Indennità condizioni di lavoro Art. 70 bis CCNL 2018 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	1.115,00	1.100,40	14,60
Indennità Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. f)	350,00	125,00	225,00
Indennità Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. i)	0,00	0,00	0,00
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 2018	0,00	0,00	0,00
Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018 contrattate nel CCDI dell'anno	2.389,63	1.535,83	853,80
Indennità di servizio esterno – art. 56 quinquies CCNL 2018 (Vigilanza)	0,00	0,00	0,00
Indennità di funzione – Art. 56 sexies CCNL 2018 (Vigilanza)	0,00	0,00	0,00
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE	0,00	0,00	0,00
<b>Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</b>	<b>3.854,63</b>	<b>2.761,23</b>	<b>1.093,40</b>
<b>(eventuali) Destinazioni da regolare</b>			
Risorse ancora da contrattare			
<b>Totale (eventuali) destinazioni ancora da regolare</b>			
<b>Destinazioni Fondo sottoposte a certificazione</b>			
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	11.514,49	11.514,49	0,00
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	3.854,63	2.761,23	1.093,40
(eventuali) destinazioni ancora da regolare	0,00		0,00
<b>Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione</b>	<b>15.369,12</b>	<b>14.275,72</b>	<b>1.093,40</b>

## *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 programmatica della gestione*

Per ciascun argomento si evidenzia quanto segue:

- a) **Rispetto dei vincoli di bilancio:** l'ammontare delle risorse per le quali si contratta la destinazione trovano copertura negli stanziamenti del bilancio anno 2019;
- b) **Rispetto dei vincoli derivanti dalla legge e dal contratto nazionale** Le fonti di alimentazione del fondo sono previste dal contratto nazionale e la loro quantificazione è elaborata sulla base delle disposizioni stesse (Vedi Modulo I). La destinazione comprende esclusivamente istituti espressamente devoluti dalla contrattazione nazionale a quella decentrata (Vedi Modulo II)
- c) **Imputazione nel Bilancio:** La destinazione del fondo disciplinata dall'ipotesi di accordo in oggetto trova finanziamento nel bilancio di previsione 2019 come segue:
  - le voci di utilizzo fisse (Indennità di comparto e progressioni orizzontali già in atto) saranno imputate ai capitoli/interventi di spesa previsti in bilancio per ciascun dipendente;
  - la restante parte di utilizzo oggetto di contrattazione (fondo generale e indennità individuali) sarà imputata all'intervento 01.01.01.01.000 del bilancio 2019 gestione competenza.
  - le voci relative agli incentivi di cui all'art. 113 del D. Lgs 50/2016 saranno iscritte negli stanziamenti dei diversi interventi a cui si riferiscono;

Si attesta che la spesa del personale per l'anno 2008 era pari ad € 314.121,15

Si attesta che la spesa del personale per l'anno 2019 è pari ad € 282.479,79

Si attesta, pertanto, che sono stati rispettati i limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle attuali norme vigenti.

### *Sezione II -Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato*

La costituzione del fondo per l'anno 2019, così come previsto dal D.Lgs. 75/2017 non risulta superare l'importo determinato per l'anno 2016 (pari a 14.275,90).

Si precisa, inoltre, che il fondo dell'anno precedente risultava pari a € 14.275,90.

Si precisa che i valori esposti equivalgono al totale del fondo dell'anno al netto della eventuale decurtazione del limite dell'anno 2016. Tali valori non includono avvocatura, ISTAT, di cui art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. a, ove tale attività non risulti ordinariamente resa dall'Amministrazione precedentemente l'entrata in vigore del D.Lgs 75/2017, importi di cui all'art. 67 comma 2 lett.b, economie del fondo dell'anno precedente e economie del fondo straordinario anno precedente.

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

Si rappresenta che, in ossequio ai disposti di cui all'art. 48, comma 4, ultimo periodo, del D.Lgs. n.165/2001, l'Ente ha autorizzato, con distinta indicazione dei mezzi di copertura, le spese relative al contratto collettivo decentrato integrativo – parte economica anno 2019, attraverso le procedure di approvazione del bilancio di previsione dell'esercizio 2019.

La spesa derivante dalla contrattazione decentrata trova copertura sulla disponibilità delle pertinenti risorse previste nel bilancio di previsione 2020-2022 (e successive variazioni), risorse derivanti dall'anno 2019, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 7 del 20.02.2020 esecutiva.

L'Ente non versa in condizioni deficitarie.

La costituzione del fondo per le risorse decentrate risulta compatibile con i vincoli in tema di contenimento della spesa del personale.

Con riferimento al fondo per il lavoro straordinario di cui all'art. 14 comma 1 CCNL 1/4/1999, si dà atto che il Fondo straordinario non risulta costituito.

**Il Responsabile Area Finanziaria**

**Dott.ssa Jessica Manias**