

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		Ipotesi 24.10.2023 Definitivo 21.11.2023
Periodo temporale di vigenza		1 GENNAIO 2023 – 31 DICEMBRE 2023
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica</p> <p>Rag. Maria Grazia Loi – Presidente</p> <p>D.ssa Ghisu Elisabetta – area amministrativa R.S.U. DA REMOTO</p> <p>DIPENDENTI</p> <p>D.SSA SAVINA IBBA</p> <p>GEOM. BASILIO PUSCEDDU</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione(elenco sigle):</p> <p>SIND. C.I.S.L. - SIND. C.I.G.L. - SIND. U.I.L.</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <p>NESSUNA</p>
Soggetti destinatari		Personale dipendente non dirigente e non titolare di Posizione Organizzativa.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<p>Criteria per il regolamento per la costituzione e ripartizione del fondo risorse per l'incentivazione delle funzioni tecniche.</p> <p>Contratto integrativo economico – contrattazione delle risorse relative all'anno 2023. Contratto normativo anni 2023.2025.</p>
<Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<p style="text-align: center;">NON SUSSISTE IL CASO</p> <p>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.</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Piano della performance/Piano di obiettivi di Performance previsto dall'art. 10 del D.lgs. 150/2009 all'interno del PIAO con Delibera del G.C. N. 30 del 05.05.2023.</p> <p>E' stato adottato il Programma triennale per la Prevenzione e Corruzione all'interno del PIAO con Delibera della Giunta Comunale N. 30 del 05.05.2023.</p> <p>L'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.</p>

		E' in corso l'iter di valutazione sulle performance anni 2020.2021.2022 da parte dell'organo di valutazione. La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV (NUCLEO) ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009.
<p>Eventuali osservazioni:</p> <p>C.C.N.L. 2019/2021 del 16.11.2022, in particolare i seguenti artt.:</p> <p>Art. 79 punto 7. Il presente articolo disciplina la costituzione dei Fondi risorse decentrate dall'anno 2023. Dal 1° gennaio di tale anno devono pertanto ritenersi disapplicate le clausole di cui all'art. 67 del CCNL del 21.05.2018, fatte salve quelle richiamate nel presente articolo.</p> <p>Art. 80 punto 4. Il presente articolo disciplina l'utilizzo dei Fondi risorse decentrate dall'anno 2023. Dal 1° gennaio di tale anno devono pertanto ritenersi disapplicate le clausole di cui all'art. 68 del CCNL del 21.05.2018, fatte salve quelle richiamate nel presente articolo.</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 2023 già con la determina di costituzione del Fondo n. 14 del 14.09.2023, il Responsabile Area Finanziaria ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 80 comma 1 del CCNL 16.11.2022 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 € 11.478,77, 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 2023 le delegazioni hanno deciso la seguente destinazione delle risorse :

1. Incentivazione funzioni tecniche (*art. 80, c. 2, lett. g CCNL 16.11.2022*) € 4.000,00

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 comma 2 lett. g CCNL 16.11.2022

G) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c) del CCNL del 21.05.2018 , ivi compresi i compensi di cui all'art.70-ter del CCNL 21.05.2018;

Art. 67 comma 3 lett. c

C) delle 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. 45 comma 2 D.LGS. 36/2023

1. Le stazioni appaltanti e gli enti concedenti destinano risorse finanziarie per le funzioni tecniche svolte dai dipendenti e per le finalità indicate al comma 5, a valere sugli stanziamenti di cui al comma 1, in misura non superiore al 2 per cento dell'importo dei lavori, dei servizi e delle forniture, posto a base delle procedure di affidamento. Il presente comma si applica anche agli appalti relativi a servizi o forniture nel caso in cui è nominato il direttore dell'esecuzione. È fatta salva, ai fini dell'esclusione dall'obbligo di destinazione delle risorse di cui al presente comma, la facoltà delle stazioni appaltanti e degli enti concedenti di prevedere una modalità diversa di retribuzione delle funzioni tecniche svolte dai propri dipendenti.

2. Incentivazione specifiche attività – SGATE (*art. 80, c. 2, lett. g CCNL 16.11.2022*) € 173,30;

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 comma 2 lett. g CCNL 16.11.2022

G) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), del CCNL del 21.05.2018 , ivi compresi i compensi di cui all'art.70-ter del CCNL 21.05.2018;

Art. 70 ter CCNL 21.5.2018

1. Gli enti possono corrispondere specifici compensi al personale per remunerare prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro.

2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge, confluita nel Fondo Risorse decentrate, ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. c).

3. Quota recupero somme (Art. 4 DL 16/2014 Salva Roma Ter) 0,00

Quota annuale delle risorse decentrate finalizzata a compensare le somme indebitamente erogate negli anni precedenti.

RIFERIMENTI NORMATIVI

Art. 4 DL 16/2914 – Decreto Salva Roma ter

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione, già destinate, per destinazione vincolata:

UTILIZZO FONDO	
Totale utilizzo fondo progressioni e differenziali stipendiali	9.225,17
Indennità di comparto art.33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	2.253,60
TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI	11.478,77
TOTALE UTILIZZO ALTRE INDENNITA'	0,00
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 FUNZIONI TECNICHE RIF Art. 113 comma 2 e 3 D.LGS. 18 APRILE 2016, N. 50	4.000,00
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 RIF – SGATE	173,30
Quota recupero somme (Art. 4 DL 16/2014 Salva Roma Ter)	0,00
TOTALE UTILIZZO RISORSE VINCOLATE	4.173,30
TOTALE UTILIZZO FONDO	15.652,07

L'accordo CDIA di ripartizione del fondo del salario accessorio disponibile per € **5.880,81** (al netto dell'utilizzo delle risorse stabili – PEO, Ind. Comparto e altro), come già specificato per l'anno 2023 prevede l'utilizzo delle risorse variabili finalizzate al finanziamento dei seguenti istituti:

- **PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI.....€.
2.500,00**

Somme previste per nuovi differenziali stipendiali presunta

- **PRODUTTIVITA'** – ex CCNL 1/04/1999 art. 17 lett. f)

II CCDIA aziendale Ipotesi del 24.102023 Definitivo del

La quota destinata a finanziare la produttività è quella residua dall'applicazione delle indennità previste dal CCDIA, nonché qualsiasi economia che si dovesse creare in seguito alla ripartizione delle risorse, da ripartire in base alla valutazione sul raggiungimento dei risultati e delle performance anno 2023 la quota disponibile è pari a **€. 3.380,81** che verrà distribuita con le modalità stabilite dalla delibera di G.C. n. 37 del 24.06.2022, salvo adozione di altro atto per l'anno corrente, di **approvazione del nuovo sistema di valutazione delle performance**.

Eventuali economie, saranno distribuite al personale che si attesta nella classe di merito più alta.

La valutazione sulla performance individuale è collegata al livello di raggiungimento degli obiettivi di performance individuale assegnati nel Piano delle Performance/Piano degli obiettivi di Performance e alla valutazione dei comportamenti professionali.

La performance organizzativa afferisce all'organizzazione nel suo complesso, pertanto la valutazione è relativa al contributo dato da ciascuna unità organizzativa alla realizzazione dell'obiettivo di performance organizzativa assegnata nel Piano delle Performance/Piano degli obiettivi di Performance

	ANNO 2023
TOTALE FONDO STABILE	€. 14.665,66
Importo RIA in pensione dal 01.08.2020	€. 449,93
FONDO VARIABILE	
ART. 79 C. 2 LETT. A) specifiche disposizioni di legge - (art. 15 c. 1 lett. k) ccnl 1998-01) -	€. 1.694,32
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 Euro 84,50 per n. unità in servizio al 31.12.2018, quota una tantum annualità 2021 e 2022.	€. 845,00
Art. 79 c.3 CCNL 2022 0,22 del monte salari anno con decorrenza dal 01.01.2022, quota incremento proporzionale	€. 77,30
Art. 79 c.3 CCNL 2022 0,22 del monte salari anno con decorrenza dal 01.01.2022, quota incremento proporzionale una tantum anno 2022	€. 77,30
A dedurre importo da fondo variabile	- €. 449,93
TOTALE FONDO ANNO 2023	€. 17.359,58
DA SOTTRARRE TOTALE UTILIZZO DI PARTE STABILE (Progressioni, Ind. Comparto e altro.	€ . 11.478,77
TOTALE A CONTRATTAZIONE ANNO 2023	€. 5.880,81
PROGRESSIONI ORIZZONTALI PARTE FISSA	€. 2.500,00
UTILIZZO DI PARTE VARIABILE e Residui parte fissa	
Disagio, rischio	€. 000,00
Maneggio Valori	€. 000,00
Specifiche Responsabilità incarico per stato civile ed anagrafe ecc...	€ . 000,00
Particolari Responsabilità (art. 17 lett. f) e lett.i) CCNL 1.4.1999)	€. 00,00
Compensi per l'incentivazione della produttività di gruppo art. 17, C. 2 lett. A) non P.O.	€ 3.380,81

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;*

Risulta attualmente in vigore CCDI normativo relativo al triennio 2021-2023.

L'ente ha avviato la trattativa per l'approvazione del CCDI triennio 2023-2025.

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;

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di premialità in quanto verso il personale si applica la metodologia di valutazione del personale dirigente e dei titolari di posizione organizzativa e del personale dipendente, nonché il Sistema di misurazione e valutazione della performance approvata con Del. G.C. n. 37 del 24.06.2022, salvo nuove metodologie da approvare entro l'anno corrente.

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);

Con decorrenza 01.01.2023 sono state previste n. 2 progressioni orizzontali, al quale è stato destinato €. 2.500,00, secondo quanto stabilito nel contratto decentrato integrativo parte normativa per il triennio 2023-2025, attualmente l'ente ha avviato la trattativa con delegazione del 24.10.2023, da concludersi entro l'anno;

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.

Il Piano delle Performance/Piano degli obiettivi di performance 2023, è stato approvato formalmente con Delibera di Giunta Comunale n. 30 del 05.05.2023, all'interno del PIAO.

La Giunta Comunale in particolare, con Delibera n. 54 del 6 settembre 2023 con oggetto **“PERSONALE NON DIRIGENTE. FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2023. INDIRIZZI PER LA COSTITUZIONE DELLA PARTE VARIABILE DIRETTIVE PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA”** ha espresso i seguenti indirizzi :

per la costituzione del fondo delle risorse decentrate di parte variabile del Comparto Regioni ed Autonomie Locali relativo all'anno corrente:

- autorizzazione all'iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 79 c. 3 CCNL 2022, delle risorse economiche complessive derivanti dal calcolo fino ad un massimo dello 0,22% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 2018. Il monte salari 2018 del Comune – come evincibile dai dati riportati nelle tabelle 12, 13 e 14 (quest'ultima limitatamente al personale a tempo determinato e con contratto di formazione lavoro) del Conto annuale del personale relativo allo stesso anno 2018 – risulta pari a €. 178.250,00, al netto degli importi corrispondenti agli emolumenti arretrati riconducibili alle annualità precedenti allo stesso anno 2018;
- lo 0,22% di detto monte salari che il Comune, avuto riguardo alla propria capacità di bilancio, ha la possibilità di stanziare a incremento delle risorse destinate al salario accessorio del personale dipendente è il seguente: €. 392,15, al lordo di CPDEL e IRAP, netto €. 296,91;
- Tale incremento sarà da ripartire in maniera proporzionale tra E.Q. e “fondo trattamento accessorio” sulla base dei relativi importi riferiti all'anno 2021. Per le E.Q. tali importi saranno da distribuire quale incremento sull'indennità di risultato;
- autorizzazione all'iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 79 c. 3 CCNL 2022, delle risorse economiche complessive derivanti dal calcolo fino ad un massimo dello 0,22% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 2018, quale **recupero una tantum** relativo all'annualità 2022 ai sensi dell'art. 79 c.5 CCNL 2022. Tale incremento sarà da ripartire in maniera proporzionale tra E.Q. e “fondo trattamento accessorio” sulla base dei relativi importi riferiti all'anno 2021. Per le E.Q. tali importi saranno da distribuire quale incremento sull'indennità di risultato;
- autorizzazione all'iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 67 comma 3 lett. c) del CCNL 21.5.2018, nuovo contratto rt. 79 C. 2lett. a) delle somme destinate all'attuazione della specifica Legge Regionale Sardegna N. 19 del 1997 da distribuire ai sensi del regolamento vigente in materia e nel rispetto della normativa vigente in materia per €

1.244,39, (importo decurtato della RIA dell'operaio in quanto supera le risorse stabili e pertanto sono state inserite nella parte variabile);

- autorizzazione all'iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 67 comma 3 lett. c) del CCNL 21.5.2018 delle somme destinate agli incentivi per funzioni tecniche art. 113 comma 2 e 3 D.Lgs. n. 50/2016 e ss.mm.ii da distribuire ai sensi del regolamento vigente in materia e nel rispetto della normativa vigente in materia per € **4.000,00**;
- autorizzazione all'iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 67 comma 3 lett. c) del CCNL 21.5.2018 delle somme incassate per procedure agevolazioni bonus energetico Sistema Sgate, da distribuire nel rispetto della normativa vigente in materia per € **173.30**; (oneri esclusi)

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

Nessuna.

VILLA VERDE LI, 24.10.2023

VILLA VERDE LI, 21.11.2023

LA RESPONSABILE DEL SERVIZIO GESTIONE DELLE RISORSE

Maria Grazia Loi