

# Comune di Sarroch

## 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>	17/12/2018
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	1 GENNAIO 2018 – 31 DICEMBRE 2018
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Parte Pubblica (nome e cognome/ruolo/qualifiche ricoperta):</p> <p>d.ssa Lucia Pioppo – Segretario Comunale - Presidente Marcello Uccheddu – Responsabile di Area- Componente Angela Cois – Responsabile di Area - Componente Francesco Mastinu - Responsabile di Area - Componente</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p>SIND. <b>FP CGIL</b> SIND. <b>CISL FP</b> SIND. <b>UIL FPL</b> SIND. <b>CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI</b></p> <p>R.S.U.:</p> <p>Sig.ra Simona Santiangeli Sig.ra Roberta Lai Sig.ra Barbara Massa</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <p>SIND. <b>CISL FP Sig.ra Paola Sarigu</b> SIND. <b>UIL FPL Sig.ra Priamo Foddis</b></p>
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente del Comune di Sarroch
<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 adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</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>	L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzata tale relazione.  In data 12/12/2018 è stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno
	<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 2018 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con Delibera del Giunta Comunale n. 61/2018 e n. 125/2018.
		E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità con Delibera della Giunta Comunale n. 10 del 31/01/2018 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.
<b>Eventuali osservazioni:</b>		

**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 2018 già con la determina di costituzione del Fondo n. 1153 del 06.12.2018, il Responsabile dell'Area Amministrativa, SUAPE, Attività Produttive e Turismo 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, ind. di turno, ecc) e in particolare è stato sottratto dalle risorse

ancora contrattabili un importo complessivo pari ad € 57.346,29, destinato a retribuire le indennità fisse e ricorrenti già determinate negli anni precedenti (ind. Comparto, PEO E ind. turno).

Per quanto riguarda il contratto decentrato per la ripartizione delle risorse dell'anno 2018 le delegazioni hanno confermato la destinazione delle risorse già in essere negli anni precedenti, destinando *inoltre per l'anno*:

#### **1. Indennità di maneggio valori (art. 17 comma 2 lett. d CCNL 1.4.1999) € 204,60**

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2017 e il CDIA del 28/12/2015 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione dell'indennità di maneggio valori:

Dispone il CDIA siglato in data 06/12/2018:

L'indennità di maneggio valori viene stabilita sulla base di quanto riportato nel CCNL 14.9.2000 art. 36. In merito all'applicazione di tale istituto, si evidenzia che i soggetti a cui viene riconosciuta tale indennità sono:

N. 1 dipendente, inquadrato in Cat. C, per lo svolgimento delle attività di economato, salvo adeguamento a consuntivo in relazione ai giorni di attività effettivamente espletate, in quanto tale indennità veniva riconosciuta al precedente economo già negli anni precedenti.

Dispone il CDIA siglato in data 28.12.2015 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione dell'indennità di maneggio valori:

1. È corrisposta al personale che in via continuativa è adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.

2. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali di cui all'art. 36 del CCNL del 14.09.2000 si stabilisce la seguente graduatoria dell'indennità:

a) media mensile dei valori maneggiati superiore a €1.500,00: indennità di €1,55 giornaliera;

b) media mensile dei valori maneggiati compresi tra €1.500,00 ed €1.000,00: indennità di €1,03 giornaliera;

c) media mensile dei valori maneggiati compresi tra €1.000,00 e € 500,00: indennità di € 0,52 giornaliera.

3. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1. A tal fine non si computano le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.

4. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità vengono individuate per l'anno di competenza entro il 31 dicembre dell'anno precedente per il personale che si prevede di adibire in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa.

5. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del competente Responsabile di Direzione dell'Unità Organizzativa, previa verifica da parte dello stesso della sussistenza o meno delle condizioni di cui sopra e delle risorse all'interno del fondo di produttività.

6. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, a consuntivo e su attestazione del competente Responsabile di Direzione dell'Unità Organizzativa, secondo la fascia di appartenenza del dipendente addetto al maneggio valori e limitatamente e ai giorni di effettivo e diretto maneggio dei valori.

#### **RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:**

*Art. 17 comma 2 lett. d CCNL 1.4.1999*

*D) il pagamento delle indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo, secondo la disciplina prevista dagli artt. 11, comma 12, 13, comma 7, e 34, comma 1, lett. f) g) ed h) del DPR 268/1987, dall'art. 28 del DPR 347/1983, dall'art. 49 del DPR 333/1990 e dalle disposizioni in vigore per le Camere di Commercio;*

*Art. 36 CCNL 14.9.2000*

*1. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. Gli importi di tale indennità, stabiliti in sede di contrattazione integrativa decentrata, possono variare da un minimo di L. 1000 a un massimo di L.3000. Ai relativi oneri si fa fronte, in ogni caso, con le risorse di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999.*

*2. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1.*

#### **2. Indennità di disagio (art. 17 comma 2 lett. e CCNL 1.4.1999) € 1.320,00**

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2017 CDIA del 28/12/2015 con i quali sono stati definiti i criteri di attribuzione dell'indennità di disagio:

Dispone il CDIA siglato in data 28.12.2015 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione dell'indennità di maneggio valori:

##### **Compensi per attività disagiate**

1. Le risorse di cui al presente articolo sono destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C.

2. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale ecc.) e non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente e di quanto previsto al presente articolo) e, conseguentemente l'effettiva individuazione degli aventi diritto che è di esclusiva competenza del Responsabili di Posizione Organizzativa.

3. Sono individuati i seguenti fattori rilevanti di disagio:

a) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi dell'ente, in condizione di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché in maniera differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

b) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi dell'ente, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché in maniera differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

c) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali o per operazioni connesse ad eventi imprevedibili ed urgenti che possono avere implicazioni con la pubblica sicurezza, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché in maniera differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

4. Vengono individuate le seguenti tipologie di indennità:

a) indennità di disagio per attività lavorativa esplicantesi a stretto contatto con agenti atmosferici inquinanti: è riconosciuta ai dipendenti ai quali il Responsabile di Direzione dell'Unità Organizzativa competente abbia assegnato le specifiche mansioni rese dai collaboratori, all'esterno dalla sede di lavoro, per almeno i due terzi dell'orario di lavoro giornaliero, a contatto con fenomeni di inquinamento da ossido di carbonio. Nell'ambito di tale fattispecie il disagio è riconosciuto per il fatto che una esposizione per almeno due terzi dell'orario di lavoro all'esterno della sede di lavoro abbia evidenti ripercussioni sulla salute psico-fisica dei lavoratori, impegnati a rendere la propria prestazione lavorativa, nonostante l'operare di agenti inquinanti per parte preponderante dell'attività lavorativa. Il compenso spettante è determinato in euro 1,38 giornalieri e per un massimo di € 360,00 lordi annui suddivisi in dodici mensilità;

b) indennità di disagio per orario frazionato: riconosciuta mensilmente a gli autisti scuolabus i quali devono garantire il proprio servizio con interruzioni della prestazione lavorativa e successiva ripresa della stessa nell'arco di cadenze temporali predeterminate dal Responsabile di Direzione dell'Unità Organizzativa al fine di garantire al meglio il servizio di accompagnamento e di custodia degli alunni. E' evidente che in tale fattispecie il disagio deriva dal fatto che il personale addetto al servizio subisce un pregiudizio nella gestione del proprio tempo libero dovuto al frazionamento dell'orario di lavoro per le esclusive esigenze del servizio, rimanendo nell'arco della giornata lavorativa a continua disposizione dell'Ente al fine di garantire con flessibilità l'espletamento del relativo servizio. Il compenso spettante è determinato in euro 1,38 giornalieri e per un massimo di € 360,00 lordi annui suddivisi in dodici mensilità;

c) indennità di disagio per attività svolta prevalentemente in particolari e pesanti condizioni ambientali: spetta, previa individuazione del Responsabile di Direzione dell'Unità Organizzativa, al personale stradale adibito allo sgombero neve svolto direttamente mediante l'impiego di automezzi dell'Ente da essa noleggiati presso terzi, ovvero per lo svolgimento di attività stradali svolte in condizioni climatiche particolarmente critiche. Il compenso spettante è determinato in euro 1,38 giornalieri e per un massimo di €360,00 lordi annui suddivisi in dodici mensilità;

5. Nel rispetto degli attuali orientamenti normativi e giurisprudenziali, ai dipendenti a cui è corrisposta l'indennità di rischio, viene riconosciuta l'indennità di disagio, qualora ricorrano differenti motivazioni.

6. L'importo è rapportato al periodo di lavoro effettivamente prestato. L'erogazione dell'indennità avviene bimestralmente sulla base di prospetti di liquidazione debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile di Direzione dell'Unità Organizzativa, con i quali si attestano i giorni di effettiva esposizione.

#### *RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:*

*Art. 17 comma 2 lett. e CCNL 1.4.1999*

*E) compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A , B e C*

**3. Specifiche responsabilità (art. 68, c. 2, lett e CCNL 21.5.2018 ex art. 17, c. 2, lett i. CCNL 01/04/99 ) € 600,00**

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2017 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione dell'indennità di Specifiche responsabilità :

Dispone il CDIA siglato in data 28.12.2015 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione dell'indennità di Specifiche responsabilità :

1. In applicazione dell'art.17, comma 2 ,lett. i) del CCNL del 1.04.1999 e dell'art.36, comma 2 CCNL 22.01.2004 è attribuito specifico compenso, dalla data formale di individuazione al personale appartenente alle categorie B,C e D:

a) per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe e di Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;

b) per compensare, altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici

nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e dai formatori professionali;

c) per compensare ancora le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;

d) per compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

2. Per i dipendenti cui sono state attribuite specifiche responsabilità previste dall'art.17, comma2 ,lett. i) CCNL del 1.04.1999 così come integrato dall'art. 36, comma 2 del CCNL del 22.01.2004 è prevista una indennità, cumulabile con quella di cui all'articolo precedente, nella misura massima di € 300,00 annuali. Qualora le suddette funzioni venissero svolte in modo plurimo da uno stesso dipendente, sarà corrisposta una sola indennità nella misura massima prevista dal contratto (€ 300,00 annuali).

3. La proposta di riconoscimento del compenso viene fatta, con apposita e motivata richiesta, dal Responsabile di Posizione Organizzativa cui appartiene il dipendente interessato. Compete al Responsabile di P.O. l'individuazione dei destinatari del compenso e gli importi dei relativi compensi, sulla base delle indicazioni e dentro i limiti previsti nel presente articolo.

4. Le indennità di cui sopra sono liquidate in un'unica soluzione a consuntivo,previa attestazione del Responsabile di P.O., con apposita relazione, vistata dal Segretario del Comune, che riporta l'effettivo svolgimento dei compiti e delle prestazioni correlate all'incarico in via prevalente e continuativa.

5. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato. Si considera mese di servizio prestato/utile se i giorni lavorativi sono pari o superiori a quindici.

**RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:**

*Art. 70-quinquies comma 2 CCNL 21.5.2018*

2. Un'indennità di importo massimo non superiore a € 350,00 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.

4. **Premi collegati alla performance individuale e organizzativa (art. 68, c. 2, lett b. CCNL 22.5.2018) € 40.912,54**

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2017 con il quale sono stati definiti i criteri per la distribuzione della produttività individuale:

Dispone il CDIA siglato in data 6/12/2018:

La quota residua derivante dall'applicazione delle indennità suddette viene destinata interamente al fondo per la produttività per il pagamento del salario accessorio collegato alla performance individuale da ripartire in base alla valutazione 2018, al vigente accordo di contrattazione e alla normativa vigente. La quota disponibile è pari a € **40.912,54** che verrà distribuita con le modalità sotto illustrate.

Con delibera di G.C. n. 190 del 29.12.2011 di approvazione del nuovo sistema di valutazione delle performance, adeguato alle disposizioni del D. Lgs 150/2012 viene ridefinita la modalità di erogazione della produttività in sostituzione della precedente modalità di distribuzione della produttività inserita nel contratto decentrato integrativo in vigore.

Le risorse destinate alla produttività annuale, ai sensi dell'art. 17 lett. A) del CCNL 1.4.1999 e successive modifiche, in base all'accordo citato e al Sistema di valutazione saranno effettivamente distribuite in relazione all'esito della valutazione e misurazione della performance Individuale e organizzativa e quindi finalizzate a incentivare il merito e la selettività nella seguente modalità:

- l'80% dell'intero budget collegato alla misurazione e valutazione delle performance sarà distribuito in base all'esito della valutazione della performance individuale
- il 20% dell'intero budget collegato alla misurazione e valutazione delle performance sarà distribuito in base all'esito della valutazione della performance organizzativa.

Tali risorse sono suddivise pro-quota tra il personale dipendente sulla base di valori parametrici e verranno effettivamente distribuite in base all'esito della valutazione della performance individuale e di quella organizzativa degli stessi da effettuare a consuntivo e secondo le seguenti modalità:

Per valutazioni maggiori al 90%, distribuzione del 100% del premio attribuibile;

Per valutazioni comprese tra  $\geq 85\%$  ÷  $\leq 90\%$  distribuzione del 90% del premio attribuibile

Per valutazioni comprese tra  $\geq 60\%$  ÷  $<85\%$  distribuzione dell'esatta percentuale del premio attribuibile;

Per valutazioni inferiori al 60%, nessuna attribuzione del premio di produttività.

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 definisce la capacità di raggiungere le finalità, gli obiettivi e in ultima istanza, la capacità di soddisfare i bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita, pertanto l'oggetto di misurazione e valutazione della performance organizzativa non riguarda specificatamente le unità organizzative in quanto tali, bensì afferisce all'organizzazione nel suo complesso nonché il contributo dato da ciascuna unità organizzativa alla realizzazione dell'obiettivo di performance organizzativa assegnato nel Piano degli obiettivi di Performance.

**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 detto premio 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>35.760,00</b>
Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04, quota a carico fondo	14.386,29
<b>TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI</b>	<b>50.146,29</b>
Indennità di turno	7.200,00
Maneggio valori	204,60
Disagio	1.320,00
Indennità specifiche responsabilità art 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex lett. i art. 17 comma 2 CCNL 1.4.1999)	600,00

Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018	40.912,54
<b>TOTALE UTILIZZO ALTRE INDENNITA'</b>	50.237,14
<b>TOTALE UTILIZZO FONDO</b>	100.383,43

Si evidenzia che sono inserite in uno schema a parte le integrazioni di parte variabile integrate ai sensi dell'art. 67 c. 5 lett. b finanziato da risorse vincolate per Legge in base a specifiche disposizioni di legge e quindi, con particolare destinazione vincolata e sottratte alla contrattazione. In particolare si tratta di risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o risultati del personale e coincidenti con apposita quota in uscita.

#### RISORSE DESTINAZIONE VINCOLATA (risorse variabili)

Obiettivi collegati a risorse art 67 c. 5 lett. b di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale Art. 56 quater CCNL 2018	<b>5.107,76</b>
Art. 68 c. 2 lett. g) ccnl 2018 incentivi per Funzioni tecniche rif art. 113 comma 2 e 3 d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50	<b>24.131,25</b>
<b>Totale utilizzo</b>	<b>29.239,01</b>

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;**

Attualmente risultano vigenti :

CCDIA siglato in data 28/12/2015 nel quale sono state contrattate le parti giuridiche demandate dai CCNL nazionali alla sede decentrata.

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;**

Nel corso dell'anno 2011 la Giunta ha approvato una nuova metodologia di valutazione delle prestazioni individuali dei titolari di posizione organizzativa e del personale dipendente di cui alla Del. G.C. n. 190 del 29.12.2011 coerente con le novità introdotte dal D.lgs 150/2009 .

La metodologia è stata presentata dal Nucleo di Valutazione durante apposito incontro di illustrazione del sistema di valutazione ad Amministratori, dipendenti e titolari di posizione organizzativa.

Tale metodologia prevede la valutazione della performance individuale ed organizzativa, i cui risultati percentuali condizionano l'accesso al premio.

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 2018 non sono state previste nuove progressioni economiche orizzontali. Non sono stati contrattati quindi nuovi criteri .

**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 2018. 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. 61 del 27.07.2018 la Giunta Comunale ha approvato i piani finanziari per l'anno 2018 assegnando le relative dotazioni finanziarie ai Responsabili di Area per il perseguimento degli obiettivi e con delibera n. 125/2018 ha approvato il Piano della Performance. Tale piano è stato validato dal Nucleo di valutazione con il Verbale n. 7 del 12/9/2018.

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.

La Giunta Comunale in particolare, con Delibera n. 138 del 23.11.2018 con oggetto "PERSONALE NON DIRIGENTE. FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2018. INDIRIZZI PER LA COSTITUZIONE PARTE VARIABILE. DIRETTIVE PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA" ha stabilito di incrementare le risorse:

- ai sensi dell'art. 67, comma 5 lett. b del CCNL 21.5.2018 è stata autorizzata l'iscrizione, fra le risorse variabili, delle somme necessarie per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, per un importo pari a € 5.107,76. In particolare tali obiettivi sono contenuti nel Piano esecutivo di Gestione 2018 unitamente al Piano della Performance approvato con Delibera della Giunta Comunale n. 125/2018 e ne vengono qui di seguito elencati i titoli:

"Progetto di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana, alla sicurezza stradale, nonché dei servizi notturni e di prevenzione in occasione di manifestazioni ed eventi organizzate dall'Amministrazione comunale o con il patrocinio della stessa" finanziato da risorse vincolate per Legge ai sensi dell'art. 208 e art. 142 del D.lgs. n. 285/92, giusta delibera G.C. n. 38 del 30/04/2018 (importo € 5.106,76).

*Si precisa che gli importi qualora non dovessero essere interamente distribuiti, non daranno luogo ad economie del fondo ma ritorneranno nella disponibilità del bilancio dell'Ente.*

*Tali obiettivi dovranno avere i requisiti di misurabilità ed essere incrementali rispetto all'ordinaria attività lavorativa.*

- ai sensi dell'art. 67, comma 3, comma lett. c) del CCNL 21.05.2018 è stata autorizzata l'iscrizione, fra le risorse variabili, delle somme destinate agli incentivi per funzioni tecniche art. 113 comma 2 e 3 D.lgs. n. 50/2016 e ss.mm.ii (art. 68, c. 2, lett. g CCNL 21.5.2018) da distribuire ai sensi del regolamento vigente in materia e nel rispetto della normativa vigente in materia per l'importo di € 24.131,25;

- ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. c) del CCNL 21.05.2018 è stata autorizzata l'iscrizione, fra le risorse variabili, delle somme destinate all'attuazione della specifica Legge Regionale n. 19 Sardegna del 1997 (prelievo dal fondo unico L.R. 2007 art. 10) della somma di € 6.498,00 per l'incentivazione della produttività dei dipendenti da distribuire nel rispetto della normativa vigente in materia.

## Relazione tecnico-finanziaria

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

Il Fondo per lo sviluppo delle risorse umane per l'anno 2018 ha seguito il seguente iter:

- Delibera n. 138 del 23.11.2018 di indirizzo della Giunta Comunale alla delegazione di parte pubblica e per la costituzione del Fondo 2018;
- Determina n. 1153 del 06.12.2018 del Responsabile dell'Area Amministrativa, SUAPE, Attività Produttive e Turismo di costituzione del Fondo 2018;

### 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 2018 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</b>	<b>92.929,00</b>
<b>Incrementi stabili art. 67 c.2 CCNL 2018</b>	
<b>Totale incrementi stabili art. 67 c.2 CCNL 2018</b>	<b>0,00</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	1.612,85
<b>Totale altri incrementi con carattere di certezza e stabilità</b>	<b>1.612,85</b>
<b>TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ</b>	<b>94.541,85</b>

### Sezione II - Risorse variabili

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

**RISORSE VARIABILI**

<b>Risorse variabili sottoposte al limite</b>	
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - Legge Regionale specifica (es. SARDEGNA n. 19 del 1997)	6.498,00
Art. 67 c. 5 lett. b) CCNL 2018 - Obiettivi dell'Ente	5.107,76
<b>TOTALE VOCI VARIABILI sottoposte al limite</b>	<b>11.605,76</b>
<b>Risorse variabili NON sottoposte al limite</b>	
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - Art. 113 D.Lgs. 50/2016	24.131,25
<b>TOTALE VOCI VARIABILI NON sottoposte al limite</b>	<b>24.131,25</b>
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>35.737,01</b>

### Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

<b>DECURTAZIONI SULLE RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' (a detrarre)</b>	
Decurtazione ATA	451,90
Articolo 19, comma 1 CCNL 1.4.1999 DECURTAZIONE primo inquadramento di alcune categorie di lavoratori in applicazione del CCNL del 31.3.1999 (area di vigilanza e personale della prima e seconda qualifica funzionale).	204,52
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	0,00
Decurtazione parte stabile per rispetto limite 2016	<b>0,00</b>
<b>TOTALE DECURTAZIONI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'</b>	<b>656,42</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	<b>0,00</b>
Decurtazione parte variabile per rispetto limite 2016	<b>0,00</b>
<b>TOTALE DECURTAZIONI PARTE VARIABILI</b>	<b>0,00</b>

<b>TOTALE DECURTAZIONI</b>	<b>656,42</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 8.5.2015).*

Nel periodo 2011-2014 non risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2010 e pertanto non vi sono differenze che dovranno generare la riduzione del fondo del 2018.

*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 2015. 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."*

Nell'anno 2016 non risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2015 e pertanto non vi sono differenze che dovranno generare una riduzione del fondo del anno.

Si precisa che il totale del fondo (solo voci soggette al blocco) per l'anno 2018 al netto delle decurtazioni è pari ad € 103.878,34, mentre il fondo per l'anno 2016 risultava (ad esclusione di economie del fondo dell'anno 2015 e economie del fondo straordinario anno 2015) pari a € 123.395,25.

Pertanto si attesta che il fondo 2018 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'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*

<b>TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (A)</b>	<b>94.541,85</b>
<b>TOTALE decurtazioni aventi carattere di certezza e stabilità (B)</b>	<b>656,42</b>
<b>TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità DOPO LE DECURTAZIONI (A-B)</b>	<b>93.885,43</b>
<b>TOTALE Risorse variabili (C)</b>	<b>35.737,01</b>
<b>DECURTAZIONI sulle voci variabili (D)</b>	<b>0,00</b>
<b>Totale risorse variabili dopo le decurtazioni (C-D)</b>	<b>35.737,01</b>
<b>TOTALE FONDO (A-B)+ (C-D)</b>	<b>129.622,44</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 alla lettera a ammontano ad un totale di € 1.940,88 gli importi di cui alla lettera b e c ad un totale di € 14.386,29 .

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). Tale condizione si riferisce al costo delle PEO fino alla stipula del CCNL 21.5.2018.

Nel presente fondo, infatti, si è proceduto imputare il costo delle PEO rivalutate in base agli incrementi stipendiali previsti dal CCNL 21.5.2018, poiché compensati da apposita integrazione ai sensi dell'art. 67 c. 2 lett. b) NON soggetta al limite ai sensi della dichiarazione congiunta n.5 del CCNL 2018, non sono assoggettate ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti ed in particolare all'art. 23 del D.lgs 75/2017, così come confermato definitivamente dalla Delibera della Corte dei Conti Sezione delle Autonomie n. 19/2018.

**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 specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione**

Per l'anno 2018 con la determina di costituzione del Fondo n. 1153 del 06.12.2018 il Responsabile dell'Area Amministrativa, SUAPE, Attività Produttive e Turismo 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, progressioni economiche e indennità di turno) 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>	2018
	Progressioni economiche STORICHE
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	14.386,29
Indennità di turno	7.200,00
<b>Totale utilizzo risorse stabili</b>	<b>57.346,29</b>
<b>TOTALE RISORSE NON REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO</b>	<b>57.346,29</b>

Si rappresentano, inoltre, nello schema che segue le integrazioni di parte variabile effettuate ai sensi dell'art. 67 c. 3 lett. c) in base a specifiche disposizioni di legge con particolare destinazione vincolata e quindi sottratte alla contrattazione:

<b>UTILIZZO RISORSE VARIABILI NON DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE</b>	
Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o risultati del personale, come da seguente prospetto:	IMPORTO
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE RIF Art. 113 comma 2 e 3 D.LGS. 18 APRILE 2016, N. 50	24.131,25
Obiettivi collegati a risorse art 67 c. 5 lett. b di <b>potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale</b> Art. 56 quater CCNL 2018	5.107,76

Totale	29.239,01
--------	-----------

### Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

<b>DESTINAZIONI REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO</b>	2018
maneggio valori	204,60
disagio	1.320,00
indennità specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. i)	600,00
Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018	40.912,54
<b>TOTALE RISORSE REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO</b>	<b>43.037,14</b>

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

Le risorse ancora da contrattare ammontano a € 0,00

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

<b>TOTALE RISORSE stabili non regolate specificamente dal Contratto Integrativo (A)</b>	57.346,29	+
<b>TOTALE RISORSE variabili regolate specificamente dal Contratto Integrativo (B)</b>	29.239,01	+
<b>TOTALE RISORSE regolate specificamente dal Contratto Integrativo (C)</b>	43.037,14	=
<b>TOTALE UTILIZZO (A+B)</b>	<b>129.622,44</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). Gli importi di cui alla lettera a ammontano ad un totale di € 1.940,88 gli importi di cui alle lettere b e c ad un totale di € 14.386,29 .

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). Tale condizione si riferisce al costo delle PEO fino alla stipula del CCNL 21.5.2018.

Nel presente fondo, infatti, si è proceduto imputare il costo delle PEO rivalutate in base agli incrementi stipendiali previsti dal CCNL 21.5.2018, poiché compensati da apposita integrazione ai sensi dell'art. 67 c. 2 lett. b) NON soggetta al limite ai sensi della dichiarazione congiunta n.5 del CCNL 2018, non sono assoggettate ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti ed in particolare all'art. 23 del D.lgs 75/2017, così come confermato definitivamente dalla Delibera della Corte dei Conti Sezione delle Autonomie n. 19/2018.

### *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 € 50.146,29 sono completamente finanziate dalle risorse stabili pari ad € 92.272,58. Sono inoltre finanziate con le risorse stabili le seguenti voci: indennità di turno (€ 7.200,00), per cui complessivamente l'utilizzo delle risorse stabili non disponibili alla contrattazione ammonta a € 57.346,29.

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 produttività 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 attribuzione degli incentivi di produttività:

si evidenzia che le quote della produttività sono distribuite in base al merito espresso dall'esito della valutazione della performance organizzativa e individuale, elaborata in apposita scheda di valutazione nel rispetto del Sistema di Valutazione approvato dall'Ente con delibera di G.C. n. 190 del 29.12.2011, adeguato alle disposizioni del D. Lgs. 150/2010 e ripartite secondo tale criterio:

- Per valutazioni maggiori al 90%, distribuzione del 100% del premio attribuibile;
- Per valutazioni comprese tra  $\geq 85\%$  ÷  $\leq 90\%$  distribuzione del 90% del premio attribuibile
- Per valutazioni comprese tra  $\geq 60\%$  ÷  $<85\%$  distribuzione dell'esatta percentuale del premio attribuibile;
- Per valutazioni inferiori al 60%, nessuna attribuzione del premio di produttività.

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

c) In merito al rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera, si evidenzia:

Per gli anni dal 2011 al 2017 non sono state disposte progressioni di carriera.

In particolare, si evidenzia che

per l'anno in corso non è prevista l'effettuazione 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 FONDO	DEL	Fondo 2018 (A)	Fondo 2017 (B)	Diff A-B	
<b>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</b>					
<b>Risorse storiche</b>					
Unico importo consolidato anno 2017 (art. 67 c. 1 Ccnl EELL 2018)		92.929,00	92.929,00		
<b>Incrementi stabili art. 67 c.2 CCNL 2018</b>					
<b>Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite</b>					
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018	-	1.612,85			

Rivalutazione delle PEO				
<b>Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità</b>	94.541,85	92.929,00		
<b>Risorse variabili</b>				
<b>Poste variabili sottoposte al limite</b>				
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 Legge Regionale specifica (SARDEGNA n. 19 del 1997)	6498,00	6498,00		
Art. 67 c. 5 lett. b) CCNL 2018 - Obiettivi dell'Ente	5.107,76	2.932,79		
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE		5.738,91		
<b>Poste variabili non sottoposte al limite</b>				
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE	24.131,25			
<b>Totale risorse variabili</b>	35.737,01	15.169,70		
<b>Decurtazioni del Fondo</b>				
Decurtazione operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	0,00	0,00		
Decurtazioni operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	0,00	0,00		
Decurtazione per rispetto limite 2016	0,00	0,00	-	-
Altre decurtazioni del fondo	656,42	656,42	-	-
<b>Totale decurtazioni del fondo</b>	656,42	656,42	-	-
<b>Risorse del Fondo sottoposte a certificazione</b>				

Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	94.541,85	92.929,00		
Risorse variabili	35.737,01	15.169,70		
Decurtazioni	-656,42	-656,42		
<b>Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione</b>	<b>129.622,44</b>	<b>107.442,28</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 2018;
- 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 2018 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 10111010 del bilancio 2018 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 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 2018, così come previsto dal D.Lgs. 75/2017 non risulta superare l'importo determinato per l'anno 2016.

Si precisa, inoltre che il fondo dell'anno precedente risultava pari a € 107.442,28 mentre per l'anno 2018 è pari ad € 103.878,34 (solo voci soggette al blocco).

Si precisa che i valori esposti equivalgono al totale del fondo dell'anno al netto della eventuale decurtazione del limite dell'anno 2016. Pertanto si attesta che il fondo 2018 risulta non superiore al fondo dell'anno precedente. 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.

Per quanto riguarda la spesa, esaminata la parte di utilizzo oggetto della contrattazione, si evidenzia che a consuntivo risulta rispettato il limite di spesa del Fondo.

**Dal prospetto relativo alla spesa determinata a consuntivo, le risorse risultano utilizzate integralmente, pertanto non si sono realizzate economie.**

### *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 2018, attraverso le procedure di approvazione del bilancio di previsione dell'esercizio 2018. La spesa derivante dalla contrattazione decentrata trova copertura sulla disponibilità delle pertinenti risorse previste nel bilancio di previsione 2018, approvato con deliberazione consiliare n. 22 del 21.06.2018 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.

Si sottolinea che le risorse destinate a coprire la PEO e indennità di comparto pari a € 50.146,29 e relativi oneri a carico dell'ente vengono annualmente prelevate dal capitolo 10111010 e distribuite nei vari capitoli relativi alle voci stipendiali del personale dipendente al fine di evitare la emissione di doppi mandati di pagamento all'atto delle erogazioni stipendiali mensili.

La copertura finanziaria è la seguente:

	<b>capitolo</b>	<b>importo</b>
Indennità di maneggio valori	10111010 bilancio 2018	€ 204,60
Produttività	10111010 Bilancio 2018	€ 40.912,54
Indennità di turno	10111010 Bilancio 2018	€ 7.200,00
Indennità di disagio	10111010 Bilancio 2018	€ 1.320,00
Indennità specifiche responsabilità	10111010 Bilancio 2018	€ 600,00
(progetto Art. 208 c.d.s.)	10310012 bilancio 2018	€ 5.107,76
Incentivi per funzioni tecniche art.	(capitoli area tecnica, area	€ 24.131,25

113 d.lgs. 50/2016	amministrativa e area patrimonio relativi ai vari interventi)	
Indennità di comparto e PEO	(Capitoli degli stipendi delle varie aree Bilancio 2018)	€ 50.146,29

Si evidenzia che gli oneri sociali a carico dell'ente sono stati regolarmente previsti sul capitolo 10111022 (oneri contributivi previdenziali e assistenziali) e sul capitolo 10111089 (Irap). Gli oneri relativi al "Progetto di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana, alla sicurezza stradale, nonché dei servizi notturni e di prevenzione in occasione di manifestazioni ed eventi organizzate dall'Amministrazione comunale o con il patrocinio della stessa" finanziato da risorse vincolate per Legge ai sensi dell'art. 208 ed art. 142 del D.lgs. n. 285/92) sono stati regolarmente previsti al capitolo 10310301 (oneri contributivi previdenziali e assistenziali) e al capitolo 10310305 (Irap).

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 la somma stanziata rimane fissata, come dall'anno 2000, nell'importo di € 3.366,00.

Sarroch, 10.12.2018

Il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica  
d.ssa Lucia Pioppo

Per la parte relativa allo schema di relazione tecnico – finanziaria  
Il Segretario Comunale  
d.ssa Lucia Pioppo