

# Contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Carbonia – accordo economico anno 2020

## Relazione illustrativa

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165/2001, Circolare M.E.F. n. 25 del 19 luglio 2012)

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

La presente relazione illustra gli aspetti procedurali e sintetizza il contenuto del contratto integrativo utilizzando la modulistica allegata alla Circolare del Ministero dell'Economia e Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, n. 25 del 19 luglio 2012 e s.m.i.; illustra inoltre l'articolato del contratto e ne attesta la compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; indica le modalità di utilizzo delle risorse accessorie, i risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; contiene infine altre informazioni ritenute utili.

Il presente contratto integrativo è un "contratto integrativo economico" che definisce le modalità di utilizzo delle somme regolate dal contratto integrativo normativo del dicembre 2018 che ha fissato le regole generali.

#### Modulo 1 – Scheda 1.1

Data di sottoscrizione	Contratto stipulato il 26 novembre 2020
Periodo temporale di vigenza	Anno 2020
Composizione della delegazione trattante	<p><u>Parte Pubblica:</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Segretario Generale (Presidente)</li><li>• Dirigente servizio Personale (Componente)</li><li>• Dirigente Settore Finanziario (Componente)</li></ul> <p><u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• FP C.G.I.L.</li><li>• FPS C.I.S.L.</li><li>• U.I.L. - FPL</li><li>• C.S.A. Regioni e AA.LL.</li><li>• R.S.U</li></ul> <p><u>Organizzazioni sindacali firmatarie:</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• RSU</li><li>• CGIL /FP</li><li>• FPS/CISL</li><li>•</li></ul>
Soggetti destinatari	Dipendenti con rapporto a tempo indeterminato e, per taluni istituti, a tempo determinato, full-time e part-time, in servizio presso il Comune di Carbonia.

Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Criteri di destinazione delle risorse decentrate in relazione a: compensi per trattamenti economici accessori (indennità), progressioni economiche orizzontali, indennità di comparto, premi di produttività
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>La presente Relazione Illustrativa è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte dell'Organo di controllo interno (Collegio dei revisori dei conti) ai sensi dell'art. 8 del C.C.N.L.21/5/2018. <b>Il Collegio dei Revisori ha espresso parere favorevole con verbale n.69 del 02/11/2020 acquisito il 10/11/2020 prot. n. 44524</b></p> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno dovesse effettuare rilievi, questi saranno allegati alla presente scheda</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>Il Peg e il Pdo sono adattati al piano della performance, di cui all'art. 10 del D.lgs. n. 150/2009. Per l'anno 2020 gli stessi sono stati approvati, con deliberazione di Giunta Comunale n.73 del 28/05/2020.</p> <p>Il programma triennale per la trasparenza e l'integrità è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 31 del 10/02/2020</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.lgs. 150/2009? <b>Sì, per quanto di competenza</b> (Articolo abrogato dal D.lgs. n. 33/2013 il cui art. 11 è stato a sua volta abrogato dall'art. 43, co. 1, del D.lgs. n. 97/2016)</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dal Nucleo di Valutazione con verbale 6/2020 (prot. n. 24970 del 19/06/2020)</p>
Eventuali osservazioni		

**Modulo 1 – Scheda 1.2 Illustrazione dell'articolato di cui all'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo**

(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) Il CCDI 2020 si compone della sola parte economica.

Viene richiamato l'articolo 40, comma 3, del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, il quale testualmente dispone che [...] «la contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono», e che inoltre «le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate»;

Vengono altresì richiamati

- il C.C.D.I. del personale non dirigente del Comune di Carbonia sottoscritto in data 28.12.2018 e successive integrazioni relativi alla parte normativa;
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 127 del 18.09 2020 avente ad oggetto “Linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica”;
- la determinazione dirigenziale n. 743 del 25.09.2020 di costituzione del fondo delle risorse decentrate del personale non dirigente per l'anno 2020;
- la determinazione dirigenziale n. 758 del 01.10.2020 con la quale sono state impegnate le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative a seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili del fondo della contrattazione decentrata, secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 1, del medesimo CCNL.

Si specifica inoltre che, considerato che nell'anno in corso l'Amministrazione ha proceduto ad una revisione dell'area delle posizioni organizzative operando una riduzione del loro numero, che ne è in corso la pesatura e che diverse posizioni per buona parte dell'anno sono rimaste non assegnate, che verranno destinate al fondo della produttività della performance collettiva le risorse che residueranno una volta pagate le posizioni conferite, compreso l'importo relativo al risultato nella misura contrattuale prevista.

Viene inoltre fissata la percentuale del fondo da destinare agli incentivi di cui all'art. 1, comma 1091, della legge 145/2018, nella misura del 5% del maggior gettito accertato e riscosso, relativo agli accertamenti dell'Imposta Municipale propria e della TARI nell'esercizio fiscale precedente a quello di riferimento risultante dal conto consuntivo approvato.

Criteri di destinazione delle risorse decentrate comprese le risorse destinate all'erogazione del compenso premiale	Si concorda sulle modalità di destinazione delle risorse decentrate per le varie indennità, per progressioni economiche orizzontali, per indennità di comparto, per posizioni organizzative e premi annuali. Il processo valutativo contenuto nel Sistema di misurazione e valutazione approvato dall'Amministrazione è presupposto essenziale per la liquidazione del compenso che è legato ad un articolato processo di individuazione, assegnazione e verifica intermedia e finale degli obiettivi e di valutazione della prestazione individuale, mediante compilazione di schede individuali in conformità al sistema di valutazione adottato dall'Ente.  La disposizione contrattuale rispetta i vigenti vincoli derivanti dalle norme di coordinamento della finanza pubblica e dei contratti collettivi nazionali di lavoro
---	---

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Art. 17,  
valori,

Descrizione*	Importo
<p>Comma 1 dell'art 68 : progressioni economiche orizzontali</p> <p>La destinazione delle somme corrisponde alle progressioni storiche effettuate a tutto il 2017, in quanto, dopo tale data, l'istituto non ha avuto altre applicazioni. L'importo indicato comprende anche le somme regolate dal contratto 2019 che prevede la destinazione di un budget delle risorse stabili da destinare in aggiunta a questo istituto. Si tiene conto della diminuzione progressiva delle somme assorbite dal personale che è cessato negli anni precedenti.</p>	€ 212.892,09
<p>Comma 2, lett. C e d) – Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, condizioni di lavoro</p> <p>si tratta delle indennità riconosciute quale trattamento accessorio a fronte di prestazioni aggiuntive di lavoro e in quanto tali retribuite secondo le rilevazioni effettuate in base ai precisi criteri regolanti ciascuna di esse, come regolate dal contratto nazionale;</p> <p>Con l'indennità di turno l'Ente garantisce l'erogazione di servizi particolari per i quali necessita l'organizzazione di una più ampia copertura dei servizi: ai fini dell'erogazione dell'indennità, devono essere rispettate tre condizioni, che devono sussistere tutte contemporaneamente: un orario di servizio di almeno 10 ore; l'orario di servizio deve essere continuativo e non può prevedere interruzioni; n distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni nell'arco del mese. Il diritto all'indennità di turno non è subordinato esclusivamente alla rotazione del personale in diverse fasce orarie ma è appunto disciplinato dalla contrattazione collettiva che ne specifica le condizioni. Spetta presso il Comune di Carbonia agli appartenenti del Corpo di vigilanza, al personale del servizio manutenzioni e ambiente secondo le condizioni sopra esplicitate.</p> <p>L'indennità di reperibilità è l'istituto che consente agli enti la possibilità di garantire l'assolvimento dei compiti istituzionali e lo svolgimento dei servizi alla collettività ad essi demandati in particolari casi che richiedano eventuali interventi urgenti o in presenza di necessità operative, non preventivamente programmabili con il ricorso alle ordinarie prestazioni di lavoro o anche con prestazioni straordinarie All'interno del servizio o dell'area di attività individuate ai fini della reperibilità, attraverso propri atti gestionali, il dirigente competente individua i lavoratori che saranno inseriti nel turno di servizio di reperibilità, definendo gli orari del suddetto servizio, le categorie e i profili dei lavoratori interessati nonché il numero degli stessi a tal fine ritenuto necessario</p> <p>L'indennità di maneggio valori è in relazione alla entità dei valori maneggiati spetta al personale adibito a servizi che comportino maneggio di valori in via "continuativa".</p> <p>Condizioni di lavoro: questo particolare compenso vale a remunerare specifiche modalità e condizioni, non solo spaziali ma anche temporali, della prestazione lavorativa di alcune tipologie di lavoratori, diverse da quelle della generalità degli altri dipendenti.</p>	€ 51.697,17
<p>Comma 2, lett. e) – indennità per specifiche responsabilità disciplinata dall'art 21 del CCDI 2018: ai fini della erogazione della presente in-</p>	€ 18.896,45

<p>dennità, ogni Responsabile apicale può conferire l'incarico del presente comma ad un solo dipendente.</p> <p>Per il calcolo dell'indennità valgono i seguenti criteri:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Categoria B: Gli incaricati del coordinamento di gruppi di operai, ognuno costituito da almeno tre addetti.</li> <li>b) Categoria C e D: Numero dipendenti coordinati : da due a quattro: due punti; da cinque a sei: tre punti oppure quattro punti se tra il personale coordinato almeno uno appartiene alla categoria C, cinque punti se tra il personale coordinato almeno due appartengono alla categoria C; da sette in su: sei punti, oppure sette punti se almeno un dipendente è inquadrato nella categoria C.</li> <li>c) Categoria C e D: Responsabilità di procedimenti ex lege 241/1990: otto punti.</li> <li>d) Il punteggio così ottenuto sarà moltiplicato per i seguenti coefficienti: 1 per la categoria D e 0,9 per la categoria C;</li> <li>e) L'indennità non compete ai dipendenti di categoria C qualora la struttura coordinata non abbia un organico pari almeno a due dipendenti, a parte il caso di sostituzione dell'apicale e il caso indicato al successivo comma 6, lettera d)</li> </ul> <p>L'indennità non compete ai dipendenti di categoria D qualora la struttura coordinata non abbia un organico pari almeno a un dipendente, a parte il caso di sostituzione dell'apicale.</p>	
<p>Comma 2, lett. f) al personale della Polizia Locale che svolge la sua attività in modo continuativo, intendendo come tale quella svolta in questo modo per almeno il 70% dell'impegno orario, all'esterno, per almeno dieci giorni al mese, è erogato un compenso per ogni giornata di lavoro pari ad euro 2,50;</p> <p>Al personale della polizia locale che svolge attività esterna in misura inferiore al 70% del suo impegno orario e/o è stato giudicato inidoneo allo svolgimento di attività esterne non viene erogato alcun compenso a questo titolo.</p> <p>Questo compenso viene corrisposto mensilmente sulla base di una attestazione del Comandante della presenza delle condizioni previste</p>	<p>€ 7.558,58</p>
<p>Comma 2, lett. g) compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (compensi diretti ad incentivare le funzioni tecniche, i compensi legati a rilevazioni istat, compensi inerenti il recupero dell'evasione ict, i compensi spettanti ai messi notificatori)</p>	<p>€ 89.266,82</p>
<p>A . 33 art 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto</p> <p>con il CCNL del 22/01/2004 è stato istituito lo specifico compenso così denominato. Questa indennità ha un carattere di stabilità e viene erogata per 12 mensilità. Spetta a tutti i dipendenti, anche a quelli assunti con contratto a tempo determinato ed ai lavoratori temporanei. Essa non è utile per la determinazione della indennità di fine servizio e di conseguenza non è soggetta alla relativa contribuzione. Trattandosi di un'indennità fissa e continuativa del salario fondamentale il suo finanziamento tramite il fondo delle risorse decentrate ha avuto l'effetto di diminuire notevolmente, dalla sua istituzione, le risorse disponibili alla contrattazione integrativa, vincolandone definitivamente una quota consistente</p>	<p>€ 68.027,21</p>

<p>Comma 2, lett. a) – produttività collettiva e individuale</p> <p>l'art 5 della L. 15/2009 fondamento della nuova disciplina relativa al merito ed alla premialità ha chiarito che la finalità perseguita è quella di “introdurre nell'organizzazione delle pubbliche amministrazioni strumenti di valorizzazione del merito e metodi di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa, secondo le modalità attuative stabilite dalla contrattazione collettiva, anche mediante l'affermazione del principio di selettività e di concorsualità nelle progressioni di carriera e nel riconoscimento degli incentivi”. Tali principi e criteri sono stati recepiti nel vigente Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi e nel Regolamento di valutazione e misurazione della performance tra i quali è stata evidenziata la percentuale minima di risorse da destinare al merito ed alla produttività, previa valutazione del contributo e del rendimento del singolo dipendente formulati in relazione al risultato, evitando la corresponsione generalizzata ed indifferenziata (c.d. “a pioggia”).</p>	<p>€ 75.585,79</p>
	<p>€ 523.924,10</p>

\* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 21.5.2018

#### C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

#### D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le norme contenute nel C.C.D.I. sono coerenti con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità di cui al Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, come recepito dal vigente Sistema di valutazione in vigore presso l'ente; sono altresì coerenti con le norme di contratto nazionale e con la prevalente giurisprudenza contabile ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.

L'art. 14 del C.C.D.I. 2018 regola infatti il riconoscimento di compensi legati al raggiungimento di obiettivi predeterminati ed assegnati negli strumenti di programmazione, secondo il processo di valutazione sul raggiungimento degli obiettivi stabilito nel sistema di valutazione.

Con specifica deliberazione di Giunta Comunale n. ...del..... l'Amministrazione ha approvato gli obiettivi strategici e di routine assegnati ai Settori dell'ente e le risorse destinabili a tal fine.

Secondo il sistema di valutazione in vigore nell'ente a chi ottiene una valutazione pari almeno all'ottanta per cento del punteggio massimo attribuito secondo il disposto dell'art. 16 e seguenti: l'intera indennità; a chi ottiene una valutazione compresa tra il sessanta ed il settantanove per cento del punteggio massimo attribuito secondo il disposto dell'art. 16 e seguenti: l'ottanta per cento dell'indennità; a chi ottiene una valutazione compresa tra il quaranta ed il cinquantanove per cento del punteggio massimo attribuito secondo il disposto dell'art. 16 e seguenti il sessanta per cento dell'indennità; a chi ottiene un punteggio inferiore: nessuna indennità.

La valutazione individuale tiene conto delle capacità, attitudini e disponibilità di ciascuno in relazione a parametri definiti, quali il sistema delle relazioni, le capacità individuali e la partecipazione ai programmi di lavoro, declinati secondo un livello progressivo di sviluppo e miglioramento personale.

#### E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

Non ricorre la fattispecie. Il presente contratto è relativo solo alla parte economica. La parte giuridica è contenuta nel CCDI 2018

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

L'attività di definizione e valutazione degli obiettivi assegnati ai responsabili di unità organizzative come dirigenti e posizioni organizzative e al personale, risponde all'esigenza di coordinare nel suo complesso le attività dei soggetti che operano all'interno dell'organizzazione garantendo una condivisione degli indirizzi strategici e degli obiettivi derivanti dalla programmazione. In secondo luogo, la valutazione della performance individuale s'inserisce nei più complessi processi di gestione delle risorse umane costituendo un criterio di riferimento nei processi di valutazione del contributo portato da ogni risorsa al raggiungimento dei risultati complessivi.

Con le disposizioni contenute nel C.C.D.I. si implementa il collegamento fra il riconoscimento del compenso legato alla performance, il sistema di programmazione dell'Ente, l'attività svolta dai dipendenti, l'assegnazione degli obiettivi e la conseguente rendicontazione; vengono altresì razionalizzate le regole per il riconoscimento di una serie di indennità, con l'obiettivo di renderne maggiormente selettivo e trasparente il percorso di attribuzione.

La valutazione della performance organizzativa e, a scendere, di quella individuale è uno dei perni, unitamente alla valorizzazione del merito, su cui si fonda l'intera logica della riforma operata dal D.Lgs. 150/2009. Misurare le performance e quindi il livello dei servizi è il presupposto fondamentale per responsabilizzare gli attori del sistema e per conoscere quali interventi porre in essere per incrementare la produttività. La misurazione non può prescindere da una differenziazione dell'apporto dato e quindi da un riconoscimento del trattamento economico, legato alla produttività secondo criteri selettivi volti a premiare il merito.

Tramite il coinvolgimento dei lavoratori ai piani di lavoro e l'assegnazione degli obiettivi di Ente ed individuali si tende a rendere partecipe e consapevole tutto il personale del proprio apporto partecipativo alla buona erogazione dei servizi.

Si precisa che dall'anno 2018 dal fondo delle risorse decentrate sono detratte anche le somme destinate nell'anno 2017 al pagamento delle posizioni organizzative, come disposto dall'art. 15, comma 5, del CCNL Funzioni locali del 21 maggio 2018 a seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative dagli stessi istituite che dal 2018 vanno allocate sul bilancio dell'ente.



## RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

### Modulo I – LA COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione comunale con determinazione n. 743 del 25.09.2020 per la parte attinente alle risorse stabili e variabili nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili al netto delle decurtazioni operate	€ 481.288,16
Risorse variabili al netto delle decurtazioni operate	€ 47.883,40
Risorse stabili non sottoposte alla limitazione di cui all'art. 23, c.2, del DL 75/2017	€ 21.963,42
Risorse variabili non sottoposte alla limitazione di cui all'art. 23, c.2, del DL 75/2017	€ 75.585,79
Totale	€ 523.924,10

Per quanto concerne i limiti di costituzione del fondo la Legge di Stabilità 2016, legge n. 208 del 28.12.2015 all'art. 1, comma 236, ha stabilito che “Nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, ..., a decorrere dal 1<sup>o</sup> gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, ..., non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente” e considerato che il termine indicato dalla norma citata è spirato in data 27 novembre 2016 senza che siano stati adottati i prescritti decreti e che non risultano alla data odierna altre disposizioni restrittive in materia.

In proposito la circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 12/2016 Prot. 24869 del 23/03/2016, nella scheda tematica I.3 riguardante indicazioni in materia di contrattazione integrativa del personale precisa che “per ciascun anno a decorrere dal 2016, l'ammontare delle risorse da destinare alla contrattazione integrativa non può superare il corrispondente valore individuato per l'anno 2015 determinato secondo le indicazioni fornite con la circolare n. 20/2015 del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, recante istruzioni applicative per la determinazione della decurtazione permanente dei fondi della contrattazione integrativa ai sensi dell'articolo 9, comma 2 bis, del decreto legge n. 78/2010, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 122/2010, come modificato dall'articolo 1, comma 456, della legge n. 147/2013.”

Si evidenzia che le risorse di alimentazione dei fondi da ritenere non ricomprese nell'ambito applicativo dell'art. 1, comma 236 della Legge n. 208/2015, al pari di quanto si riteneva in vigenza dell'art. 9, comma 2-bis, del D.L. n. 78/2010 convertito nella L. 122/2010, sono solo quelle destinate a remunerare prestazioni professionali tipiche di soggetti individuati o individuabili e che pertanto potrebbero essere acquisite attraverso il ricorso all'esterno dell'amministrazione pubblica con possibili costi aggiuntivi per il bilancio dei singoli enti.

Detta caratteristica ricorre per quelle risorse finalizzate a incentivare prestazioni poste in essere per le funzioni tecniche e per le prestazioni professionali dell'avvocatura interna, ove ne



ricorresse il caso, in quanto si tratta di prestazioni professionali tipiche la cui provvista all'esterno potrebbe comportare aggravii di spesa a carico dei bilanci delle pubbliche amministrazioni.

Negli anni 2016 e 2017 le risorse relative agli incentivi per funzioni tecniche, di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 dovevano essere indicate tra le risorse assoggettate a vincolo di contenimento del trattamento accessorio del personale dipendente. Tale allocazione appare corretta, anche alla luce dei pronunciamenti della Corte dei Conti depositati nell'anno 2017. Infatti la Sezione Autonomie della Corte dei Conti con la deliberazione 24/2017, aveva confermato quanto la stessa aveva chiarito con la precedente deliberazione 7/2017, che «gli incentivi per funzioni tecniche, di cui all'art. 113, comma 2, del d.lgs. 50/2016, costituiscono spese correnti, devono essere finanziati dal bilancio dell'ente e, pertanto, rientrano nel tetto di spesa per il salario accessorio dei dipendenti pubblici».

Solo successivamente, con la deliberazione N. 6 /SEZAUT/2018/QMIG, la Sezione Autonomie della Corte dei Conti ha enunciato il seguente principio di diritto: «Gli incentivi disciplinati dall'art. 113 del d.lgs. n. 50 del 2016 nel testo modificato dall'art. 1, comma 526, della legge n. 205 del 2017, erogati su risorse finanziarie individuate ex lege facenti capo agli stessi capitoli sui quali gravano gli oneri per i singoli lavori, servizi e forniture, non sono soggetti al vincolo posto al complessivo trattamento economico accessorio dei dipendenti degli enti pubblici dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75 del 2017». Tale posizione è stata inoltre recepita dalla contrattazione nazionale; le parti, con, con la dichiarazione congiunta n. 9, allegata al nuovo CCNL del comparto Funzioni locali 2016/2018, sottoscritto in data 21/05/2018, hanno preso atto positivamente della pronuncia sopra richiamata, e con cui si chiarisce che gli incentivi per funzioni tecniche sono da considerarsi non soggetti ai limiti dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017.

Tale orientamento quindi ha validità a decorrere dall'anno 2018, pertanto, le somme inserite sul fondo dell'anno 2016, devono essere correttamente assoggettate al tetto di spesa di cui all'art. 1 comma 236 della legge 208/2015 mentre dall'anno 2018, gli incentivi per funzioni tecniche d.lgs. 50/2016, potranno essere inseriti tra le risorse variabili del fondo ai sensi dell'art. art. 67 comma 3 lettera c), non assoggettate al limite di spesa di cui all'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017.

Le risorse che alimentano il fondo derivanti dal recupero dell'ICI o dai compensi riconosciuti dall'Istat invece non si sottraggono alla regola generale e devono pertanto essere computate ai fini della determinazione del tetto di spesa posto per la contrattazione integrativa in quanto, a differenza delle risorse destinate ai progettisti interni ed agli avvocati comunali “sono potenzialmente destinabili alla generalità dei dipendenti dell'ente attraverso lo svolgimento della contrattazione integrativa”.

*Il 22 giugno 2017 è entrato in vigore il D.lgs. n. 75 del 25.05.2017 attuativo della riforma del Testo unico sul pubblico impiego (D.lgs. n. 165/2001), il cui art. 23, comma 2, prevede: “... 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 è abrogato. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016”.*

Alla luce del nuovo disposto normativo, il limite al trattamento accessorio non è più l'anno 2015 meno la riduzione del personale cessato, bensì l'anno 2016 che va considerato senza apportare le rettifiche della semisomma dei presenti. In altre parole, il trattamento accessorio complessivo dell'anno 2016 diventa un'asticella da non superare negli anni futuri fino a quando il processo di armonizzazione dei contratti collettivi nazionali non sarà completato o sarà legislativamente disposto diversamente.

Le riduzioni al trattamento accessorio, effettuate ai sensi dei citati art. 9, comma 2-*bis*, del d.l. 78/2010 e art. 1, comma 236 della legge 208/2015, in vigore dall'anno 2016, si intendono consolidate ai fini del vigente rispetto del limite. Il trattamento accessorio dell'anno 2016 pertanto costituisce la base di riferimento ai fini della costituzione del fondo del salario accessorio per l'anno 2018 e successivi.

L'art 33 del D.L. 34/2019 convertito in legge, con modificazioni, dall' art. 1, comma 1, L. 28 giugno 2019, n. 58 dispone infine che il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.

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

### Risorse storiche consolidate

La parte “storica” del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2020 è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti (art.67 del C.C.N.L. 21/05/2018) nell'importo consolidato negli anni precedenti, al netto di tutte le decurtazioni già operate e corrisponde alla somma di € 481.288,16 detratte anche le somme destinate nell'anno 2017 al pagamento delle posizioni organizzative, come disposto dall'art. 15, comma 5, del CCNL Funzioni locali del 21 maggio 2018 a seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative dagli stessi istituite . Tale importo è pari a € 102.796,67.

### Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL

Sono stati effettuati i seguenti incrementi:

- INCREMENTO Art.67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 (dipendenti al 31/12/2015 n. 145 )	€ 12.064,00
- INCREMENTO POSIZIONI ECONOMICHE Art.67 c. 2 lett. b) CCNL 2018	€ 9.899,42
	Totale: € 21.963,42

## Sezione II – Risorse variabili

Secondo le disposizioni vigenti ( art. 40, comma 3-*quinq*ues, del D.Lgs. n. 165/2001), le condizioni essenziali che legittimano il mantenimento delle risorse decentrate di natura variabile sono le seguenti:

- rispetto delle disposizioni in materia di riduzione delle spese di personale, come previsto dall'art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006;
- rispetto dei vincoli di bilancio e di analoghi strumenti del contenimento della spesa (art. 40, comma 3-*quinq*ues, D.Lgs. n. 165/2001);
- applicazione delle norme e principi di cui al Titolo II “Misurazione, valutazione e trasparenza della performance” e Titolo III “Merito e premi” del D.Lgs. n. 150/2009, alla luce del “correttivo” D.Lgs. n. 141/2011 con particolare riferimento all'adeguamento regolamentare da parte dell'ente ed all'adozione di un sistema di misurazione e valutazione della performance rispondente ai principi e logiche della “Riforma Brunetta” (sospesa l'applicazione delle fasce di merito); sono queste tutte condizioni che l'Ente ha rispettato.

Nella determinazione di costituzione del fondo di è dato altresì atto che l'ente:

- ha rispettato il pareggio di bilancio dell'anno 2019 e che è presumibile che il vincolo del pareggio di bilancio sarà rispettato anche per l'anno 2020;
- nell'anno 2019 ha rispettato il tetto della spesa di personale con riferimento al dato medio del triennio 2011/2013, e che gli stanziamenti sul bilancio 2020 approvato sono avvenuti nel rispetto del medesimo limite di spesa;
- con deliberazione n. 98 del 29 luglio 2020 è stata verificata la sostenibilità finanziaria della spesa di personale in relazione ai dati dei rendiconti approvati nell'ultimo triennio;
- non vi sono ulteriori condizioni per poter integrare le somme stabili del fondo;
- che pertanto nella definizione delle "risorse variabili" per l'anno 2020:
  - sono state inserite le somme derivanti dall'applicazione dell'art. 67, comma 3, lettera c), e cioè le somme che specifiche disposizioni di legge destinano a retribuire specifici istituti e cioè quelle relative agli incentivi per funzioni tecniche (*ex art. 113, d.lgs. 50/2016*) sulla base dei criteri contrattati e del relativo regolamento, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 243 del 20.12.2019, in via provvisoria, per un importo relativo alla somma storica destinata a tale voce, suscettibile di definitiva quantificazione a consuntivo, dando atto che tali somme sono da imputare secondo il piano economico delle rispettive opere/forniture con distinti provvedimenti dei singoli responsabili dei servizi interessati e quelle derivanti dal recupero dell'evasione Ici negli importi pari agli anni precedenti, come stanziati nell'apposito capitolo di bilancio, in attesa di formalizzazione da parte della Giunta comunale;

Le risorse variabili sono così determinate

Descrizione (dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 21.5.2018)	Importo
Incentivi funzioni tecniche	€ 75.585,79
Incentivi ICI Art 67 c. 3 lett C -fondo unico regionale	€ 11.337,87 € 22.675,74
Diritti notifica	€ 362,81
INTEGRAZIONE 1,2% (ART. 67 c, 3 lett h)	€ 38.766,11
Altro	
<b>Totale</b>	<b>€ 123.469,19</b>

### Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

La decurtazione del fondo attiene alla necessità di ricondurre il limite delle risorse stabili entro il tetto determinato per l'anno 2016 e ammonta ad € 1.294,48.

DECURTAZIONI art 67, comma 7	
Decurtazione del fondo parte stabile	€ 1.294,48
<b>Totale</b>	<b>€ 1.294,48</b>

### Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
A) Fondo tendenziale	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 399.160,43

Risorse variabili	€ 123.469,19
Totale fondo tendenziale	€ 523.924,10
B) Decurtazioni del Fondo tendenziale	
Decurtazioni risorse stabili	
Decurtazione risorse variabili	€ 1.294,48
Totale decurtazioni fondo tendenziale	€ 1.294,48
C) Fondo sottoposto a certificazione	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 400.454,91
Risorse variabili	€ 123.469,19
Totale Fondo	€ 523.924,10
Di cui Risorse non rientranti nel limite	€ 97.549,21

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Voce non presente

**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

Non vengono regolate dal presente contratto somme per totali € 280.919,30 relative a:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	€ 68.027,21
Progressioni economiche orizzontali	€ 212.892,09
Altro	-

Le somme suddette sono effetto di disposizioni del CCNL o di progressioni economiche orizzontali pregresse.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 243.004,80, così suddivise:

Descrizione	Importo
Indennità di turno	€ 51.697,17
Indennità di condizioni di lavoro	
Indennità di reperibilità	
Indennità di maneggio valori	€ 7.558,58
Indennità servizio esterno (art 67 comma 2 lett F)	
Indennità specifiche responsabilità (art. 67, comma 2, lett. e) CCNL 21.05.2018)	€ 18.896,45
Compensi per specifiche disposizioni di legge (art 67 comma 2 lett G)	€ 89.266,82
Produttività collettiva e individuale (art 67 comma 2 lett A)	€ 75.585,79

### Sezione III - Destinazioni ancora da regolare

Non vi sono destinazioni ancora da regolare

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

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	€ 280.919,30
Somme regolate dal contratto	€ 243.004,80
Destinazioni ancora da regolare	
Totale	€ 523.924,10

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

Voce non presente

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

#### a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Le risorse stabili ammontano a € 400.454,91, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (indennità di comparto e progressioni orizzontali,) ammontano a € 280.919,30. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

#### b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici

Gli incentivi economici sono erogati in base al Contratto decentrato come delineato nella relazione illustrativa e la parte relativa alla produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente, adottate in coerenza con il D.lgs. 150/2009 e con la supervisione del Nucleo di Valutazione che attesta formalmente il raggiungimento dei risultati in relazione agli obiettivi assegnati con il Pdo.

#### c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

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 DI RIFERIMENTO**

Tabella 1 - Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo. Anno 2020 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2016.

Vedi allegato A

### **Modulo IV – COMPATIBILITA' ECONOMICO-FINANZIARIA E MODALITA' 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

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate (ad eccezione delle somme non soggette ai limiti, ascrivibili a diversi interventi di bilancio, secondo la rispettiva imputazione) sono stanziati su specifici capitoli di spesa precisamente i capp. 315.1- 315.8 -315.10 -315.12 - 315.13 -315.14, quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo delle risorse decentrate è costante.

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

A decorrere dall'anno 2017 il limite del fondo dell'anno precedente non rileva ma l'unico limite è costituito da quello dell'anno 2016, al netto delle risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative, che dall'anno 2018 non trovano più copertura nel fondo delle risorse decentrate sono allocate al bilancio dell'ente.

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

Il totale del fondo come determinato dall'Amministrazione con determinazione dirigenziale n. . 743 del 25.09.2020 è impegnato ai capitoli 315..1 e ss del Bilancio 2020:

- 315.1 progressioni economiche e indennità di comparto
- 315.8 produttività collettiva
- 315.10 indennità di turno e reperibilità
- 315.12 indennità di responsabilità e maneggio valori
- 315.13 incentivi funzioni tecniche
- 315.14 incentivi settore tributi

Carbonia, 02 dicembre 2020

IL DIRIGENTE  
(*dott.ssa Marcella Munaro*)

Documento firmato digitalmente ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 23-ter del Decreto legislativo n. 82 del 7 marzo 2005 e s.m.i. – Codice dell'Amministrazione digitale