



# CITTA' DI CARBONIA

Provincia del Sud Sardegna

## **Contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Carbonia – triennio 2021-2023 – aggiornamento 2022**

### **Relazione illustrativa e tecnico finanziaria**

(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**

L'art. 40, comma 3-sexies, del decreto legislativo n. 165/2001 dispone che “A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica.

Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1.

La presente relazione illustra gli aspetti procedurali e sintetizza il contenuto dell'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno 2022 (parte normativa) e dell'ipotesi di utilizzo delle risorse decentrate anno 2022 (parte economica) sottoscritte in data 03 novembre 2022, 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.

## Relazione illustrativa

### Relazione illustrativa Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

#### Modulo 1 – Scheda 1.1

Data di sottoscrizione	Ipotesi di contratto (pre-intesa) del 03.11.2022
Periodo temporale di vigenza	Triennio 2021-2023 (parte normativa) Anno 2022 (parte economica)
Composizione della delegazione trattante	<u>Parte Pubblica:</u> Segretario Generale (Presidente) Dott.ssa Antonella Marcello Dirigente IV Settore (Componente) Dott.ssa Maria Elisabetta Di Franco Dirigente III Settore (Componente) Dott.ssa Maria Cristina Pillola  <u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</u> FP C.G.I.L. FPS C.I.S.L. U.I.L. - FPL C.S.A. Regioni e AA.LL. R.S.U  <u>Organizzazioni sindacali firmatarie della preintesa:</u> FP CGIL CISL FP RSU
Soggetti destinatari	Personale non dirigente 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)	a) CCDI parte normativa triennio 2021-2023: disciplina le materie oggetto di contrattazione integrativa ex art. 7, comma 4, del CCNL 21.05.2018, modifica degli artt. b) CCDI parte economica anno 2022: criteri di utilizzo delle risorse decentrate in relazione a: compensi per trattamenti economici accessori (indennità), progressioni economiche orizzontali.

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	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  Nel caso l'Organo di controllo interno dovesse effettuare rilievi, questi saranno allegati alla presente scheda
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>Con delibera di giunta comunale n. 100 del 31.05.2021 è stato approvato il Piano degli obiettivi di performance 2022 -2024, di cui all'art. 10 del D.lgs. n. 150/2009</p> <p>Con deliberazione della giunta comunale n. 82 del 28.04.2022 è stato approvato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza per il triennio 2022-2024</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></p> <p>Piano triennale prevenzione corruzione 2022-2024 <a href="https://www.comune.carbonia.su.it/amministrazione-trasp/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione">https://www.comune.carbonia.su.it/amministrazione-trasp/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione</a></p> <p>Piano degli obiettivi di performance anno 2022 <a href="https://www.comune.carbonia.su.it/amministrazione-trasp/performance/piano-della-performance">https://www.comune.carbonia.su.it/amministrazione-trasp/performance/piano-della-performance</a></p> <p>Relazione sulla performance anno 2021 <a href="https://www.comune.carbonia.su.it/amministrazione-trasp/performance/relazione-sulla-performance">https://www.comune.carbonia.su.it/amministrazione-trasp/performance/relazione-sulla-performance</a></p> <p>La Relazione della Performance anno 2021 è stata validata dal Nucleo di Valutazione con verbale n. 6 del 23.07.2021. (prot. n. 35456 del 27.07.2021)</p>
Eventuali osservazioni		

**Modulo 2 – 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) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo**

In data 21.05.2018 è stato stipulato in via definitiva il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Locali, concernente il periodo 2016-2018, i cui effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del contratto medesimo.

In data 28.12.2018 le parti negoziali del Comune di Carbonia hanno sottoscritto il nuovo CCDI 2018 (adeguato al nuovo CCNL del 21.05.2018) disciplinate sia la parte normativa che l’utilizzo delle risorse decentrate anno 2018.

Le parti negoziali hanno peraltro condiviso l’esigenza di una rivisitazione del CCDI vigente al fine di dare attuazione a tutte le disposizioni contenute nel succitato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Locali. Si è reso pertanto necessario adottare un nuovo contratto decentrato integrativo, che, secondo quanto dispone l’art. 8, comma 1, del medesimo CCNL, “ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all’art. 7, comma 4” del CCNL 21.05.2018.

In data 03.11.2022 è stata stipulata l’ipotesi di revisione di contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Carbonia relativo a:

- a) Contratto collettivo decentrato integrativo – parte normativa triennio 2021-2023;
- b) Contratto collettivo decentrato integrativo – parte economica disciplinate i criteri di utilizzo delle risorse decentrate anno 2022.

L’ipotesi di **CCDI parte normativa triennio 2021-2023** sottoscritta in data 14.09.2021 e la sua revisione in data 03.11.2022, secondo la struttura che segue:

**TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI**

Art. 1 - Oggetto e obiettivi

Art. 2 - Ambito di applicazione

Art. 3 Durata – Revisione

**TITOLO II - LE RELAZIONI SINDACALI**

Art. 4 - Fonti e soggetti

Art. 5 - Tempi e procedure della Contrattazione Collettiva Integrativa (art. 8 del CCNL 2018)

Art. 6 - Clausole di raffreddamento (art. 10 del CCNL 2018)

**TITOLO III – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE**

Art. 7- Criteri per la ripartizione delle risorse del Fondo risorse decentrate (art. 7, comma 4, lett. a); art. 68 del CCNL 2018)

Art. 8 – Criteri per la l’attribuzione dei premi correlati alla performance (Art, 7, comma 4, lett. b) del CCNL 2018)

Art. 9 - Differenziazione del premio individuale (art. 69 del CCNL 2018)

Art. 10 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche (art. 7, comma 4, lett. c); art. 16 del CCNL 2018)

Art. 11 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 7, comma 4, lett. f) e art. 70-quinquies, comma 1, CCNL 2018)

Art. 12 - Particolari responsabilità (art. 70 quinquies, comma 2, CCNL 2018)

Art. 13 - Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 7, comma 4, lett. j); art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL 2018)

Art. 14 - Correlazione tra premi correlati alla performance (produttività) e particolari compensi

Art. 15 - Indennità condizioni di lavoro (art. 7, comma 4, lett. d) CCNL 2018; art. 70-bis, CCNL 2018)

Art. 16 - Indennità di reperibilità - incremento (art. 7, comma 4, lett. k); art. 24 del CCNL 2018)

Art. 17 - Incentivi alla produttività a favore dei messi notificatori e incentivi per sponsorizzazioni

#### TITOLO IV - ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 18 - La flessibilità oraria: criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria (art. 7, comma 4, lett. p); art. 27 del CCNL 2018)

Art. 19 - La Banca delle Ore (art. 7, comma 4, lett. o) del CCNL 2018; art. 38 bis del CCNL 14.09.2000)

Art. 20 - Elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario (art. 7, comma 4, lett. s) del CCNL 2018)

Art. 21 - Orario massimo di lavoro settimanale (art. 7, comma 4, lett. r) e art. 22, comma 2, CCNL 2018)

Art. 22 - Orario multiperiodale (art. 7, comma 4, lett. q); art. 25 del CCNL)

Art. 23 - Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente (art. 7, comma 4, lett. n); art. 53 del CCNL 2018)

#### TITOLO V - DISPOSIZIONI APPLICABILI AL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE (Titolo VI del CCNL 2018)

Art. 24 - Indennità di servizio esterno (art. 7, comma 4, lett. e); art. 56-quinquies, CCNL 2018)

Art. 25 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività e iniziative di carattere privato (art. 7, comma 4, lett. g); art. 56-ter, CCNL 2018)

Art. 26 - Indennità di funzione: valore e criteri (art. 7, comma 4, lett. w); art. 56-sexies, del CCNL 2018)

Art. 27 - Proventi delle violazioni al codice della strada (art. 56-quarter del CCNL 2018)

#### TITOLO VI - POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 28 - Criteri generali indennità di risultato titolari di posizione organizzativa (art. 7, comma 4, lett. v); art. 15 del CCNL 2018)

Art. 29 - Termini degli incarichi retribuiti

#### TITOLO VII - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO

Art. 30 - Salario accessorio del personale a tempo parziale

Art. 31 - Salario accessorio del personale a tempo determinato

Art. 32 - Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del turno

#### TITOLO VIII - NORME FINALI

Art. 33 - Salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m) del CCNL 2018)

Art. 34 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi (art. 7, comma 4, lett. t) del CCNL 2018)

Art. 35 - Clausola finale

### **Articolato relativo al Titolo I "Disposizioni Generali"**

Gli artt. 1-3 definiscono il quadro normativo e contrattuale, l'ambito di applicazione, la durata, la decorrenza e le modalità di rinegoziazione. Il campo di applicazione è individuato nel personale dipendente, non dirigente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale. Le norme del presente Contratto abrogano e sostituiscono integralmente, per gli istituti trattati, quanto contenuto in Contratti integrativi precedenti.

## **Articolato relativo al Titolo II “Le relazioni sindacali”**

Gli artt. 4-6, in aderenza a quanto statuito dal CCNL 21.05.2018, disciplinano le relazioni sindacali prevedendo i tempi e le procedure della contrattazione decentrata nonché le modalità di risoluzione di eventuali controversie in merito all’interpretazione delle clausole contenute nel contratto.

L’articolo 6 disciplina le procedure di raffreddamento.

## **Articolato relativo al Titolo III “trattamento economico del personale”**

L’art. 7 specifica che la costituzione del fondo è atto gestionale di competenza dell’ufficio personale e definisce i criteri per la ripartizione delle risorse decentrate (sia per la parte stabile che variabile).

Annualmente le parti definiscono i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo, nel rispetto dei principi dettati dalla contrattazione nazionale e della contrattazione decentrata integrativa. L’accordo per la ripartizione del fondo delle risorse decentrate anno 2022 è stato presigliato in data 03.11.2022.

Le risorse decentrate previste nel fondo sono destinate all’incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel CCDI.

L’articolo 8 disciplina i criteri per l’attribuzione dei premi correlati alla performance, indica gli elementi di valutazione e i pesi assegnati a ciascun elemento. L’erogazione delle premialità avviene secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con Deliberazione della giunta comunale n. 73 del 04.06.2021.

Per il triennio di riferimento, con decorrenza dal 2021, sono state inoltre disciplinate la differenziazione del premio individuale (art. 9) di cui all’art. 69 del CCNL e la Progressione Economica Orizzontale (art. 10), ai sensi dell’art. 16 del CCNL, nei limiti delle risorse stabili disponibili, con modalità selettive, dariconoscere ad una quota limitata di personale (a tempo indeterminato) interessato dalla proceduraselettiva. I criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all’interno della categoria sono stati già concordati tra le parti in data 04.06.2021 e tali modalità non subiscono modifiche.

L’articolo 11 disciplina, invece, le specifiche responsabilità da parte del personale di categoria B, C e D, che non ricopra incarico di posizioni d’area organizzativa, che sarà compensata ai sensi dell’art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 2018, secondo le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure ivideterminati. L’ipotesi di revisione prevede le seguenti modifiche all’art. 11, nei commi 2, 4, 7, 8, 10, 11, 12, 13.

Con le modifiche all’art. 11 si precisa che l’indennità costituisce compenso per il lavoratore che concretamente, con la propria attività, risulti assoggettato ad una specifica responsabilità (comma 2) conseguente all’attribuzione di compiti assegnati con atto formale debitamente motivato (art. 3). La responsabilità deve derivare dall’assegnazione di procedimenti complessi, cioè dalla specifica attribuzione di procedimenti o sub-procedimenti amministrativi e/o tecnici destinati a produrre effetti finali verso l’esterno nonché nell’attribuzione e gestione diretta di attività e compiti di particolare rilievo che richiedono autonomia decisionale in capo all’incaricato, elevata professionalità e particolare impegno lavorativo, con esclusione pertanto di tutti quei procedimenti che risultano codificati e analiticamente individuati dalle norme di riferimento (comma 4, lett. b). Gli importi delle indennità sono commisurati al periodo di effettivo esercizio delle specifiche responsabilità, decorrente dalla data del provvedimento di cui al precedente comma 3, e sono proporzionalmente ridotte per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale. L’indennità cessa di essere corrisposta in caso di trasferimento del dipendente ad altro Settore nonché in tutti gli altri casi di sospensione del trattamento economico fondamentale (comma 10).

1. Il comma 11, dell’art. 11, è novellato con l’inserimento di una lettera c) ai sensi della quale: al fine di assicurare la corretta e uniforme applicazione dell’istituto contrattuale, entro 10 giorni dalla stipula del CCDI annuale per la destinazione delle risorse decentrate, la Conferenza dei dirigenti, sulla base delle risultanze degli atti di cui al precedente comma 3, definisce la ripartizione delle

risorse assegnate in contrattazione decentrata tra i Settori. In caso di disaccordo la risoluzione è rimessa alla valutazione del Segretario generale che deciderà in maniera *super partes* sulla base delle norme di legge e di contratto vigenti in materia. Il Dirigente dell'Ufficio personale, qualora la somma occorrente per la corresponsione delle indennità di cui al presente articolo sia superiore a quella stabilita in sede di contrattazione decentrata annuale, procederà ad una decurtazione delle singole indennità, nella stessa misura percentuale dello sfondamento, fino a rientrare nella disponibilità prevista (comma 12).

Non sono riconosciuti, ai fini della corresponsione dei compensi per specifiche responsabilità, eventuali incarichi già remunerati ai sensi di specifiche disposizioni di legge (es: incarichi remunerati con gli incentivi per funzioni tecniche), ai sensi di quanto disposto dal comma 13, così come novellato con l'ipotesi di revisione del CCDI 2021-2023.

L'articolo 12 disciplina le particolari responsabilità del personale delle categorie B, C, e D, a cui, con atto formale del Dirigente, siano state attribuiti le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:

- a) ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale;
- b) responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
- c) compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali;
- d) funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- e) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

Gli articoli 13 e 14 disciplinano la correlazione tra la retribuzione di risultato (o la produttività) e altri compensi previsti da specifiche disposizioni di legge e indicati a titolo esemplificativo dall'articolo 18, comma 1, lett. h) del CCNL 2018.

L'articolo 15 disciplina le indennità condizioni lavoro per i dipendenti che svolgono attività disagiate, e/o implicanti maneggio di valori o disagio. Tale articolo è stato interessato da una modifica che lo rende coerente con quanto previsto dal contratto collettivo nazionale. Sono infatti remunerate con tali indennità tutte quelle attività disagiate o implicanti maneggio valori, "e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute". L'articolo 16 disciplina la reperibilità e in particolare la misura e l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3, del CCNL del 21.05.2018.



L'articolo 17 disciplina gli incentivi a favore dei messi notificatori e per sponsorizzazioni ex art. 43 della legge 449/1997.

#### **Articolato relativo al Titolo IV “Istituti correlati all’orario di lavoro”**

Gli articoli 18-23 sono dedicati agli istituti correlati all’orario di lavoro e in particolare definisce i criteri per la flessibilità, l’istituto della banca delle ore, l’orario massimo di lavoro settimanale, l’orario multi periodale, l’elevazione del contingente del lavoro a tempo parziale.

#### **Articolato relativo al Titolo V “Disposizioni applicabili al personale della polizia locale”**

Gli articoli 24-27 sono destinati ad alcune indennità a favore della polizia locale che hanno trovato disciplina nel nuovo CCNL 21.05.2021. In particolare sono disciplinate: l’indennità per servizio esterno; le indennità per prestazioni della polizia locale aggiuntive rispetto al normale orario di lavoro e relative alla sicurezza ed alla fluidità della circolazione necessarie per lo svolgimento di servizi cd in conto terzi ed i cui oneri non sono sostenuti dall’ente; l’indennità di funzione per incarichi di responsabilità svolti dal personale della polizia locale, ai sensi dell’articolo 56 sexies del CCNL 21.5.2018; proventi per violazione del codice della strada. L’ipotesi di revisione precisa che l’impegno il carattere l’attività di servizio esterno deve intendersi continuativa se svolta in questo modo per almeno il 70% dell’impegno orario *giornaliero*. Il compenso viene corrisposto, ai sensi del comma 3, dell’art. 24, trimestralmente sulla base *dell’attestazione della presenza, come risultante dalle timbrature del badge con apposito codice*, delle condizioni previste dal comma 1 del presente articolo.

Per quanto invece concerne le indennità di funzione della P.L., di cui all’art. 26, l’ipotesi di revisione prevede, al comma 2, che i compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie C e D e i relativi compensi, sono i seguenti:

a. Responsabilità riferite a personale della polizia locale di categoria C, individuato dal Comandante per coordinamento, formalmente affidato, con stralcio del riferimento, contenuto del precedente contratto decentrato, al coordinamento di almeno 4 operatori di pari o inferiore categoria. Tale modifica si è resa necessaria alla luce dell’organizzazione del numero di dipendenti impiegati nel comando di P.L.

#### **Articolato relativo al Titolo VI “Posizioni organizzative”**

L’articolo 28 definisce i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative. L’articolo 29 definisce il termine degli incarichi retribuiti.

#### **Articolato relativo al Titolo VII “Disposizioni applicabili a particolari tipologie di lavoro”**

Gli articoli 30-32 sono disposizioni applicabili a particolari categorie di lavoro e in particolare: il salario accessorio del personale a tempo parziale e a tempo determinato; il personale che può usufruire la pausa per il pasto all’inizio o fine turno.

#### **Articolato relativo al Titolo VIII “Norme finali”**

L’articolo 33 è dedicato alla tutela e la sicurezza dei lavoratori; l’articolo 34 disciplina i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l’organizzazione di servizi.

L’articolo 35 è una norma di chiusura e di rinvio.

L’ipotesi di **Contratto collettivo decentrato integrativo – parte economica** disciplina i criteri di utilizzo delle risorse decentrate **anno 2022** comprese le risorse destinate all’erogazione del compenso premiale, come segue:

1. sono destinate risorse in maniera sufficiente a remunerare le indennità contrattuali dovute per le prestazioni effettivamente svolte di:
  - a) reperibilità
  - b) condizioni di lavoro
  - c) turno
  - d) servizio esterno (art. 56-quinquies)



e) maneggio valori

2. è destinata la somma di euro **32.000,00** per l'indennità per specifiche responsabilità, prevista dal CCDI vigente per il 2022;
3. è destinata la somma di euro **35.000,00** alle nuove progressioni orizzontali, secondo le norme contrattuali vigenti per l'anno 2022;
4. tutte le risorse residuali, comprese le economie derivanti dagli impieghi precedenti sono destinate all'incentivazione della performance (produttività) come segue: 30% alla performance organizzativa e 70% alla performance individuale;
5. sono inoltre destinate alla performance, e da ripartire con le stesse modalità di cui al precedente punto, tutte le risorse che residueranno una volta pagate le posizioni organizzative conferite, compreso l'importo relativo al risultato nella misura prevista;

6. sono confermate le indennità previste da particolari disposizioni di legge, nella misura a ciò destinata dagli atti dei singoli provvedimenti che le prevedono (compensi istat, incentivi per funzioni tecniche, compensi ai messi notificatori, ICI, IMU, TARI, ecc).

**B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse**

La costituzione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2022 è stata effettuata con determinazione del Dirigente del IV Settore n. 621 del 22.07.2022

come rettificata con determina n. 839 del 28.09.2022

Il fondo risorse decentrate è pari a **719.276,47** di cui:

- euro 402.276, 25 di risorse stabili
- euro 317.000,22 di risorse variabili

A tali importi si aggiunge la somma di euro 94.000,00 destinato al pagamento delle indennità di posizione e di risultato delle posizioni organizzative

Nel fondo sono confluite anche le economie derivanti da: Risorse trasferite dal fondo PO ai sensi dell'art. 67 c. 7 del CCNL 2018, per l'importo pari a € 8.796,67, nonché i risparmi lavoro straordinario di cui all'art. 67 c. 3 lett. E, per l'importo pari a € 35.290,28.

Le risorse del Fondo 2022 saranno utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo
<p><b>Art 68 CCNL</b> : progressioni economiche orizzontali</p> <p>L'importo comprende le somme corrisponde alle progressioni storiche effettuate a tutto il 2017 e nel 2021, Nella quantificazione si è tenuto conto della diminuzione progressiva delle somme assorbite dal personale che cesserà nell'anno in corso.</p> <p>Nuove progressioni orizzontali con decorrenza 01.01.2022, come definito in sede di contrattazione</p>	<p>€</p> <p>146.230,72</p> <p>€</p> <p>35.000,00</p>
<p><b>Art. 70-bis CCNL</b> Indennità condizioni di lavoro destinata a remunerare lo svolgimento di attività: disagiate, esposte a rischi e, pertanto pericolose o dannose per la salute, e implicanti il maneggio di valori</p> <p>L'importo è stato quantificato in maniera preventiva tenuto conto del trend storico</p>	<p>€ 444,00</p>
<p><b>Art. 23 e 24 CCNL</b> L'indennità di turno e reperibilità</p> <p>E' 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. L'importo è stato quantificato sulla base del trend storico rilevato.</p>	<p>€ 80.000,00</p>

<p><b>Art. 70 quinquies CCNL – indennità per specifiche responsabilità.</b></p> <p>L'istituto compensa l'eventuale esercizio di compiti che comportino specifiche responsabilità al personale di cat. B, C, D che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi degli artt. 13 e ss. del CCNL 2018 nonché l'indennità prevista dal suo comma 2.</p>	€ 30.000,00
<p><b>Art. 56 – quinquies Indennità servizio esterno</b></p> <p>L'istituto remunera l'attività svolta dal perso che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza.</p>	€ +5.000,00
<p><b>Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge</b> (compensi diretti ad incentivare le funzioni tecniche, i compensi legati a rilevazioni istat, compensi inerenti il recupero dell'evasione ICI, IMU e TARI i compensi spettanti ai messi notificatori, eventuali sponsorizzazioni)</p>	€ 125.000
<p><b>Art 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto</b></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>	€ 61.153,15
<p><b>Art. 68, Comma 2, lett. a) e lett. b) – produttività collettiva e individuale</b></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”.</p> <p>Tali principi e criteri sono stati recepiti nel vigente Sistema di valutazione e misurazione della performance approvato con delibera di G.C. n. 73 del 04.06.2021 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>Nell'ipotesi di CCDI parte economica anno 2021 è stato stabilito che:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le risorse destinate a produttività sono ripartite come segue: 30% alla performance organizzativa e 70% alla performance individuale;</li> <li>• Nella voce produttività confluiscono anche tutte le economie derivanti dalla mancata corresponsione di altre voci (reperibilità - condizioni di lavoro- turno - servizio esterno maneggio valori) sono inoltre destinate alla performance, e da ripartire con le stesse modalità di cui al precedente punto, tutte le risorse che residueranno una volta pagate le posizioni organizzative conferite, compreso l'importo relativo al risultato nella misura prevista; sono confermate le indennità previste da particolari disposizioni di legge, nella misura a ciò destinata dagli atti dei singoli provvedimenti che le prevedono (compensi istat, incentivi per funzioni tecniche, compensi ai messi notificatori, ICI, IMU, TARI, ecc).</li> </ul> <p>Anche tale importo è stato definito sulla base di una stima presuntiva che tiene conto del trend storico (2019-2020)</p>	€-226.448,60
	719.276,47

\* 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. parte normativa 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 (~~delibera G.C. n. 73 del 04.06.2021~~), e 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. 8 dell'ipotesi di CCDI sottoscritto in data 14.09.2021, confermato nell'ipotesi siglata il 3.11.2022, 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.

La valutazione della performance individuale riguarda:

- I risultati individuali conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati a ciascun dipendente;
- le competenze professionali e i comportamenti organizzativi.

Agli elementi di valutazione precedentemente indicati (item), è assegnato il peso riportato nella tabella sottostante:

	<b>Elementi di valutazione (item)</b>	<b>Posizioni organizzative</b>	<b>dipendenti</b>
a)	Raggiungimento obiettivi di performance organizzativa della struttura in responsabilità (Settore)	10 punti	0
b)	Contributo alla performance organizzativa della struttura di appartenenza (Settore)	0	10 punti
c)	Raggiungimento degli obiettivi performance individuale assegnati	50 Punti	55 punti
d)	Competenze professionali e comportamenti organizzativi	40 punti	35 punti
	<b>TOTALE</b>	100 punti	100 punti

L'erogazione dell'indennità è subordinata alla preventiva assegnazione degli obiettivi da parte del Dirigente del Settore di appartenenza, che devono soddisfare i requisiti di cui al D.Lgs. n. 150/2009 e smi, ed alla verifica dei risultati conseguiti in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente. Partecipano a tale incentivazione anche i dipendenti parzialmente utilizzati dalla unione di comuni e/o da altra forma di gestione associata. Nel caso di trasferimento di un dipendente da un Settore ad un altro, la valutazione finale è espressa dal Dirigente del Settore al quale il dipendente risulta assegnato alla data del 31.12 dell'anno di riferimento, sentito il Dirigente del Settore di provenienza.

L'indennità di produttività compete ai dipendenti che abbiano conseguito un punteggio minimo di almeno 60/100. Una valutazione inferiore a 60 è considerata negativa. In particolare:

<b>fascia</b>	<b>Punteggio</b>	<b>Produttività</b>
<b>1</b>	Valori inferiori a 60	0% dell'indennità
<b>2</b>	Valori compresi tra 60 e 85	L'indennità è corrisposta nella stessa percentuale della valutazione (es 80 punti corrisponde al 80% della retribuzione massima)
<b>3</b>	Oltre 85 e fino a 100	100% dell'indennità massima

L'indennità così determinata viene moltiplicata per i seguenti parametri:

- Per chi è inquadrato in categoria D: 1;
- Per chi è inquadrato in categoria C: 0,9;
- Per chi è inquadrato in categoria B: 0,8;
- Per chi è inquadrato in categoria A: 0,7.

L'indennità subisce, infine, la decurtazione per assenze secondo i seguenti parametri:

- fino a 50 giorni di assenza, nessuna riduzione;
- da 51 giorni a 70 giorni di assenza, riduzione del 30%;
- da 71 giorni a 100 giorni di assenza, riduzione del 50%;
- da 101 giorni a 125 giorni di assenza, riduzione del 60%;
- da 126 giorni a 150 giorni di assenza, riduzione del 75%;
- più di 150 giorni di assenza, riduzione del 100%.

Le economie derivanti dalla mancata o parziale corresponsione dell'indennità massima spettante, secondo il numero e la tipologia di dipendenti assegnati al Settore, saranno ulteriormente ripartite, in parti uguali, fra i dipendenti del Settore che hanno raggiunto un punteggio superiore al 90%.

Con specifica deliberazione di Giunta Comunale n. 86 del 22.06.2021 l'Amministrazione ha approvato gli obiettivi di performance anno 2021 e assegnato ai Dirigenti dei Settori umane e finanziarie per conseguirli.

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

La disciplina delle progressioni economiche nella categoria è stata concordata tra le parti in data 04.06.2021 ed è allegata al CCDI parte normativa 2021-2023. La progressione alla posizione immediatamente successiva a quella in godimento, nei limiti dell'ammontare complessivo delle risorse destinate al finanziamento dell'istituto per l'"anno di riferimento" e nei limiti della percentuale massima degli "aventi titolo" stabilita in sede di accordo decentrato integrativo, sarà riconosciuta, in esito alle risultanze di una procedura selettiva interna, in favore dei dipendenti che abbiano conseguito il punteggio più elevato all'interno della categoria giuridica di appartenenza, secondo l'ordine in graduatoria.

Possono accedere alla selezione per l'attribuzione di una nuova progressione economica orizzontale:

- a) i dipendenti a tempo indeterminato in servizio nell'Ente (anche in posizione di comando o distacco presso altra Amministrazione/Ente) alla data del 1° Gennaio dell' "anno di riferimento";
- b) i dipendenti che abbiano maturato un periodo di permanenza nella posizione economica in godimento pari ad almeno 24 mesi, riferita al 31 dicembre dell'anno precedente "l'anno di riferimento";
- c) i dipendenti che abbiano conseguito una valutazione minima del 75% ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni del triennio antecedente l' "anno di riferimento". I dipendenti che non abbiano ottenuto la valutazione in uno degli anni del triennio antecedente l' "anno di riferimento" potranno accedere alla selezione solo qualora abbiano conseguito una media delle valutazioni parametrata al triennio non inferiore all' 60%.
- d) Non potranno comunque accedere alla selezione per l'attribuzione di una nuova progressione economica orizzontale i dipendenti che nel biennio antecedente "l'anno di riferimento" abbiano riportato sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto.

Ai fini dell'attribuzione della progressione economica vengono presi in considerazione i seguenti elementi:

- a) Valutazione della performance individuale del dipendente;
- b) Esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento.

#### **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 nell'ipotesi di aggiornamento del C.C.D.I. 2021-2023 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.

La relazione tecnico-finanziaria è stata trasmessa per il parere ai Revisori unitamente alla determina di costituzione del fondo. In questa sede devono essere precisate le poste di definizione del fondo di cui al modulo II del modello della Ragioneria Generale allegati alla circolare del 19 luglio 2012 n. 25.

## **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 relative a:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	€ 61.201,32
Progressioni economiche orizzontali	€ 146.543,08
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 così suddivise:

Descrizione	Importo
Nuove progressioni orizzontali	€ 35.000,00
Indennità di turno	€ 80.000,00
Indennità di condizioni di lavoro	
Indennità di reperibilità	
Indennità di maneggio valori	
Indennità servizio esterno (art 67 comma 2 lett F)	€ 15.000,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 67, comma 2, lett. e) CCNL 21.05.2018)	€ 30.000,00
Compensi per specifiche disposizioni di legge (art 67 comma 2 lett G)	€ 125.083,00
Produttività collettiva e individuale (art 67 comma 2 lett A)	€ 226.448,60



### **Sezione III - Destinazioni ancora da regolare**

Non vi sono destinazioni ancora da regolare

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

Voce non presente

#### **a. 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 sono previste nuove Progressioni orizzontali per una spesa massima non superiore a euro 35.000,00.

## **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. 315.2- 315.8 -315.9 -315.13- 315.14- 315.21- 315.32- 315.33, 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. 318 del 03.05.2021 è impegnato ai capitoli 315.1 e ss del Bilancio 2021:

- 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, 20 settembre 2021

IL DIRIGENTE  
*(dott.ssa Maria Elisabetta Di Franco)*

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