

COMUNE DI SANLURI

PROVINCIA DEL SUD SARDEGNA



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 182

Data 16.12.2020

**OGGETTO: APPROVAZIONE SCHEMA DI IPOTESI DI ACCORDO
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO - PARTE ECONOMICA ANNO 2020 E
MODIFICA PARZIALE PARTE GIURIDICA ANNI
2019/2021.**

L'anno DUEMILAVENTI il giorno SEDICI del mese di DICEMBRE convocata per le ore 12:30, nella Sala delle Adunanze, si è riunita alle ore 12:30 la Giunta comunale con la presenza dei signori:

URPI ALBERTO - SINDACO

PILLONI ANTONELLA - VICESINDACO

COLLU FABRIZIO - ASSESSORE

NURRA FRANCO - ASSESSORE

USAI PAOLO - ASSESSORE

Con l'assistenza del VICESEGRETARIO Dr. Marco Zedda.

Il Sindaco Alberto Urpi, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la riunione e invita i medesimi a deliberare sull'oggetto sopraindicato;

L'ASSESSORE AL PERSONALE

VISTA la propria deliberazione n. 55 del 24/02/2004 con la quale sono stati nominati i componenti la Parte Pubblica;

VISTA la determinazione n. 1321 del 11/09/2020 di costituzione del fondo annuale per le risorse decentrate per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività – anno 2020;

VISTO l'ipotesi di accordo contratto decentrato integrativo parte economica anno 2020, sottoscritto dalle parti sindacali e dalla parte pubblica in data 10/12/2020;

VISTA la relazione illustrativa e tecnico finanziaria al contratto integrativo, predisposta dal responsabile del Servizio Personale;

VISTO il parere di congruità dei costi espresso dal Revisore Unico registrato al prot. n° 32851 del 14.12.2020;

VISTO il Contratto collettivo nazionale di lavoro;

VISTO il D. Lgs 18/08/2000 n.267;

VISTO il D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.li;

PROPONE

Di approvare l'ipotesi di accordo contratto decentrato parte economica anno 2020 e modifica parziale del contratto parte giuridica 2019/2021, sottoscritto dalle parti sindacali e dalla parte pubblica in data 10/12/2020, che allegato al presente atto ne costituisce parte integrante e sostanziale, unitamente alla relazione illustrativa e tecnico finanziaria al contratto integrativo;

Di approvare altresì la relazione del contratto decentrato parte economica anno 2020;

Di autorizzare la sottoscrizione definitiva del contratto decentrato parte economica anno 2020;

Di dare atto che l'ufficio Personale dovrà adottare tutti gli atti amministrativi necessari per l'esecuzione delle norme contrattuali ivi stabilite;

Di dichiarare la presente deliberazione, a seguito di separata, palese votazione, immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti dell'art.134, c. 4, D. Lgs. n. 267/2000.

COMUNE DI SANLURI
PROVINCIA DI SUD SARDEGNA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero Delibera **182** Del **16/12/2020**

Ufficio

OGGETTO

Approvazione schema di ipotesi di accordo contratto collettivo decentrato integrativo - parte economica anno 2020 e modifica parziale parte giuridica anni 2019/2021.

PARERI DI CUI ALL' ART. 49 E ART. 147 BIS D.Lgs. n. 267 del 18/08/2000

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO INTERESSATO	Per quanto concerne la REGOLARITA' TECNICA esprime parere : FAVOREVOLE IL Responsabile ZEDDA MARCO
IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO	Per quanto concerne la REGOLARITA' CONTABILE esprime parere : FAVOREVOLE IL RESPONSABILE SERVIZI FINANZIARI FRAU ANNA MARIA



COMUNE DI SANLURI

PROVINCIA DEL SUD SARDEGNA

Via Carlo Felice n. 201 - telefono 070/9383206-244-252

Ipotesi di Contratto: Contrattazione Decentrata 2020

Parte Economica 2020 e modifica parziale Contratto parte giuridica 2019/2021

L'anno duemila venti il giorno 10 del mese di dicembre negli uffici comunali, sono comparse le rappresentanze sindacali e i rappresentanti di parte pubblica nominati con deliberazione della Giunta comunale n. 55 del 24/02/2004 nelle persone dei signori:

Parte Pubblica	Incarico	Presente	Assente
Dr. Giorgio Sogos	Segretario		
Dr. Marco Zedda	Vice Segretario	X	
Ing. Ignazio Pittiu	Resp.le del Servizio Tecnico		
Dott. Anna Maria Frau	Resp.le del Servizio Finanziario		
D.ssa Luisa Angela Pittau	Resp.le del Servizio Socio Culturale	X	
Com. Roberto Casu	Resp.le del Servizio Vigilanza a A.P.	X	

Parte Sind. Aziendale	Incarico	Presente	Assente
Sig.ra M. Cristina Zedda	Rappresentante – CGIL	X	
Sig. Fulvio Pisano	Rappresentante – DI.C.CAP	X	
Sig. Vittorio Pisano	Rappresentante		

Parte Sind. Territor.	Incarico	Presente	Assente
Pierluigi Mereu	Rappresentante – CISL		
Mario Sollai	Rappresentante – UIL	X	
Giorgio Desogus	Rappresentante – DI.C.CAP		

Risorse stabili e variabili

Le risorse stabili e variabili ancora disponibili per l'anno 2020 sono quantificate con determinazione servizio Affari Generali n° 1321 del 11/09/2020 come da prospetto.



[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'Pisano', 'Sollai', and 'Desogus']

RISORSE DECENTRATE STABILI

			Euro	Euro
Unico importo consolidato anno 2017 (CCNL 21/05/18 art. 67 c. 1)	Unico importo consolidato (CCNL 22/01/2004 art. 31 c. 2)	Risorse stabili al 22/01/2004	80.788,34	100.102,21
	Riduzione del 3% dello Straordinario CCNL 1/4/1999 art. 14	Risparmio 3% straordinario		
	CCNL 22/01/2004 art. 32 c. 1	0,62% Monte Salari 2001	7.415,41	
	CCNL 22/01/2004 art. 32 c. 2	0,50% Monte Salari 2001	5.980,17	
	CCNL 22/01/2004 art. 32 c. 7 (alte prof.)	0,20% Monte Salari 2001		
	CCNL 09/05/06 art. 4. comma 1	0,50% Monte Salari 2003	6.270,95	
	CCNL 11/04/08 art. 8 comma 2	0,60% Monte Salari 2005	8.368,62	
	Rideterminazione delle progressioni orizzontali	Quota a carico bilancio		
	Incrementi per riduzione stabile fondo straordinario	Art. 14 c. 3 CCNL 1/4/1999		
	Incrementi per decentramento e trasferimento funzioni	Art. 15 c. 1 I. L. CCNL 1/4/1999		
	Integrazioni per incremento dotazione organica	Art. 15 c. 5 CCNL 1/4/1999		
	Riduzioni di fondo per la parte fissa	Art. 15 c. 1 I. L. CCNL 1/4/1999	- 3.585,10	
	Altre risorse fisse con carattere certezza e stabilità	finanz sal. Acc. Pers. Passato alle P.O.	- 5.136,18	
	art. 67 c. 2, lett. a) CCNL 21/05/18	incremento su base annua di euro 83,20 per le unità di personale in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 e a valer dall'anno 2019	anno 2019	
art. 67 c. 2, lett. b) CCNL 21/05/18	Differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle p.e. di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali	anno 2016	311,48	3.712,08
		anno 2017	872,69	
		anno 2018	2.527,91	
art. 67 c. 2, lett. c) CCNL 21/05/18	Assegni anzianità e ad personam cessati (CCNL 05.10.01 art. 4 c. 2)	sino al 2016	12.890,10	15.155,33
		dal 2017	1.226,68	
		dal 2019	1.038,55	
art. 67 c. 2, lett. e) CCNL 21/05/18	Riduzione parte stabile per comando n. 2 unità all'Unione dei Comuni Marmilla			- 171,32
TOTALE			118.969,62	123.623,90

Riduzione fondo stabile in applicazione dell'art. 9 comma 2bis del d.l. n. 78/2010 quadriennio 2011/2014			Euro
Riduzione anno 2011			0,00
Riduzione anno 2012			-883,81
Riduzione anno 2013			-3.565,26
Riduzione anno 2014			-5.342,36
TOTALE RIDUZIONE			-9.791,43

TOTALE FONDO STABILE 2020			113.832,47
----------------------------------	--	--	-------------------

RISORSE VARIABILI DA DEFINIRSI OGNI ANNO

			Euro
art. 67 c. 3, lett. c) CCNL 21/05/18	risorse previste da disposizioni di legge per	compensi ISTAT	1.000,00
	risorse previste da disposizioni di legge per	compensi progettazione	14.843,55
		compensi art 1 c 1091 l. 145/2008	35.000,00
	risorse previste da disposizioni di legge per	Fondo Ras	9.654,50
art. 67 c. 3, lett. e) CCNL 21/05/18	eventuali risparmi a consuntivo derivanti da	economie fondo anno 2017	
art. 67 c. 3, lett. e) CCNL 21/05/18	eventuali risparmi a consuntivo derivanti da	risparmi fondo straordinario a.p.	3.736,82
art. 67 c. 3, lett. k) CCNL 21/05/18	Riduzione parte variabile per comando n. 2 unità all'Unione dei Comuni Marmilla		- 71,22
art. 67 c. c. 4 CCNL 21/05/18	incremento contrattuale fino all'1,2% m. salari 97	0,6% Monte Salari 97	5.850,78
art. 67 c. c. 5 lett. b) CCNL 21/05/18	incremento conseguim. Obiettivi dell'ente		
TOTALE risorse variabili			70.014,43

Riduzione fondo variabile in applicazione dell'art. 9 comma 2bis del d.l. n. 78/2010 quadriennio 2011/2014			Euro
Riduzione anno 2011			-
Riduzione anno 2012			- 125,59
Riduzione anno 2013			-500,82
Riduzione anno 2014			-750,46
TOTALE RIDUZIONE			-1.376,87
TOTALE			68.637,56

Decurtazione fondo per pareggio risorse variabili soggette al limite -			
decurtazione fondo per pareggio risorse soggette al limite 2016			- 8.565,48
TOTALE FONDO VARIABILE ANNO 2020:			60.072,08
TOTALE GENERALE			173.904,55

Costituzione Fondo risorse contrattazione integrativa - gestione del limite di cui all'art. 23 comma 2 D.Lgs. 75/2017

DESCRIZIONE	2017	2018	2019	2020
Risorse stabili				
art. 67 c. 1 - CCNL del 21/05/2018 - Unico importo consolidato anno 2017	100.102,21	100.102,21	100.102,21	100.102,21
art. 67 c. 2 lett. a) - CCNL del 21/05/2018 - incremento su base annua di euro 83,20 per le unità di personale in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 e a valer dall'anno 2019			4.825,60	4.825,60
art. 67 c. 2 lett. b) - CCNL del 21/05/2018 - differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle p.e. di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali anno 2016	311,48			
art. 67 c. 2 lett. b) - CCNL del 21/05/2018 - differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle p.e. di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali anno 2017	872,69	3.712,08	3.712,08	3.712,08
art. 67 c. 2 lett. b) - CCNL del 21/05/2018 - differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle p.e. di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali anno 2018	2.527,91			
art. 67 c. 2 lett. c) - CCNL del 21/05/2018 - assegni anzianità ead personam personale cessato - sino al 2016	12.890,10	12.890,10	12.890,10	12.890,10
art. 67 c. 2 lett. c) - CCNL del 21/05/2018 - assegni anzianità ead personam personale cessato - dal 2017	1.226,68	1.226,68	1.226,68	2.265,23
art. 67 c. 2 lett. e) - del 21/05/2018 - RIDUZIONE PARTE STABILE- per comando n. 2 unità all'Unione dei Comuni Marmilla			-171,32	-171,32
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA	-4.561,42			
CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014	-9.791,43	-9.791,43	-9.791,43	-9.791,43
TOTALE RISORSE STABILI	99.866,14	108.139,64	112.793,92	113.832,47
TOTALE RISORSE STABILI				
Risorse variabili soggette al limite				
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 67 C. 3 lett. c) CCNL 2016-2018- fondo Ras L.R. 19/1997	9.654,50	9.654,50	9.654,50	9.654,50
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 67 C. 3 lett. h) e c. 4 - CCNL 2016-2018)	5.850,78	5.850,78	5.850,78	5.850,78
RIDUZIONE PARTE VARIABILE per comando n. 2 unità all'Unione dei Comuni Marmilla - (ART. 67 C. 3 lett. k) CCNL 2016-2018)			-71,22	-71,22
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9.2000)				
INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE - (ART. 113, D.LGS. 50/2016)				
CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014	-1.376,87	-1.376,87	-1.376,87	-1.376,87
DECURTAZIONE SUPERAMENTO LIMITE	-4.261,32	-8.808,02	-8.565,48	-8.565,48
<i>Totale Risorse variabili soggette al limite</i>	9.867,09	5.320,39	5.491,71	5.491,71
Risorse variabili NON soggette al limite				
ECONOMIE FONDO ANNO 2017 - (ART. 67, C.3 lett. e), CCNL 2016-2018)	42,69		37,95	
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 67, C.3 lett. e), CCNL 2016-2018)	4.443,81	3.104,24	4.997,01	3.736,82
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 15, C.1 LETT. K), CCNL 1998-2001; ART. 92, CC 5-6 D.LGS 163/2006)	14.843,55	14.843,55	14.843,55	14.843,55
compensi art 1 c. 1091 l. 145/2008				35.000,00
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000)				
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)	1.000,00	1.000,00	1.000,00	1.000,00
RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 4 DEL D.L. 16/2014)				
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 67, COMMA 5, lett. b) CCNL 2016 - 2018				
<i>Totale Risorse variabili NON soggette al limite</i>	20.330,05	18.947,79	20.878,51	54.580,37
TOTALE RISORSE VARIABILI	30.197,14	24.268,18	26.370,22	60.072,08
TOTALE	130.063,28	132.407,82	139.164,14	173.904,55
TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	109.733,23	113.460,03	118.285,63	119.324,18
POSIZIONI ORGANIZZATIVE FINANZIATO DA BILANCIO IN ENTI SENZA LA DIRIGE	59.170,92	59.170,92	59.170,92	59.170,92
RISULTATO RESPONSABILI P.O.	14.792,73	14.792,73	14.792,73	14.792,73
TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	183.696,88	187.423,68	192.249,28	193.287,83

[Handwritten signature]



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
 Pisono

UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE STABILI ANNO 2020		
A	IMPORTO RISORSE DECENTRATE STABILI	€ 113.832,47
1	1. IMPORTO RISORSE STABILI INVESTITE IN P.E.O.	-€ 48.292,57
2	2. IMPORTO RISORSE STABILI INVESTITE IN IND. DI COMPARTO	-€ 23.043,03
3	3. IMPORTO RISORSE STABILI INVESTITE NELLA RICLASSIF. PERS. EX 1^ E 2^ Q.F. E AREA VIGILANZA	-€ 1.151,99
B	TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI	-€ 72.487,59
C	IMPORTO RISORSE DECENTRATE STABILI SPENDIBILI	€ 41.344,88

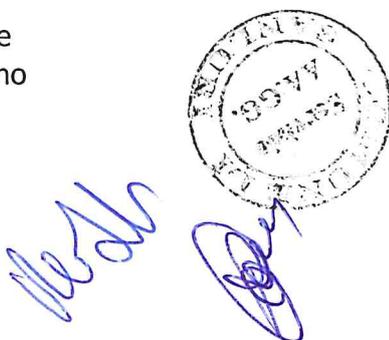
UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE VARIABILI ANNO 2020		
D	(D) IMPORTO RISORSE DECENTRATE VARIABILI	€ 60.072,08
1	COMPENSI PROGETTAZIONE OPERE PUBBLICHE DI CUI ALL'ART. 12 L.R. 5/2007 N.	-€ 14.843,55
2	art 1 c. 1091 l. 145/2008	-€ 35.000,00
3	FONDI ISTAT A DESTINAZIONE VINCOLATA	-€ 1.000,00
E	TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI	-€ 50.843,55
F	IMPORTO RISORSE DECENTRATE VARIABILI SPENDIBILI	€ 9.228,53
1	FONDO RAS DI CUI ALLA L.R. N. 19/1997	€ 5.491,71
2	INCREMENTO SINO AD UN IMPORTO MASSIMO DELLO 0,6% DEL MONTE SALARI ANNO 1997, ESCLUSA LA QUOTA RELATIVA ALLA DIRIGENZA	€ -
3	ECONOMIE STRAORDINARIO 2018	€ 3.736,82
4	ECONOMIE FONDO 2017	€ -
5	PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA	€ -

G	IMPORTO RISORSE DECENTRATE STABILI E VARIABILI SPENDIBILI NELL'ESERCIZIO 2020	€ 50.573,41
----------	--	--------------------

Art. 1 Utilizzo risorse stabili e variabili

Le risorse stabili ancora disponibili per l'anno 2020 sono quantificate in € 50.573,41 da ripartire tra i seguenti istituti contrattuali:

- Indennità di turno, orario notturno, festivo e notturno - festivo
- Indennità di rischio
- Indennità di reperibilità
- Indennità di maneggio valori
- Indennità per specifiche responsabilità
- Indennità per ulteriori specifiche responsabilità
- Maggiorazioni – attività prestata in giornata festiva
- Attività disagiate
- Produttività
- Progressioni economiche
- Indennità servizio esterno








Art. 2

Indennità di turno, orario notturno, festivo e notturno - festivo

1. La turnazione, nelle forme e modalità disciplinate dalla normativa contrattuale vigente, è istituita con provvedimento comunale, per garantire l'erogazione dei servizi di Polizia Municipale, tramite l'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni su 10 ore giornaliere per almeno 6 giorni settimanali.
2. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera l) e 23, commi 2 e 4 del CCNL, le parti concordano che le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente. A tale fine, si considera distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni, quella che presuppone che il dipendente presti un numero di turni in orario antimeridiano sostanzialmente equivalente a quelli in orario pomeridiano, con uno scostamento che non può mai superare il 10% (arrotondato per eccesso) su base mensile, come da esempio numerico sotto riportato:

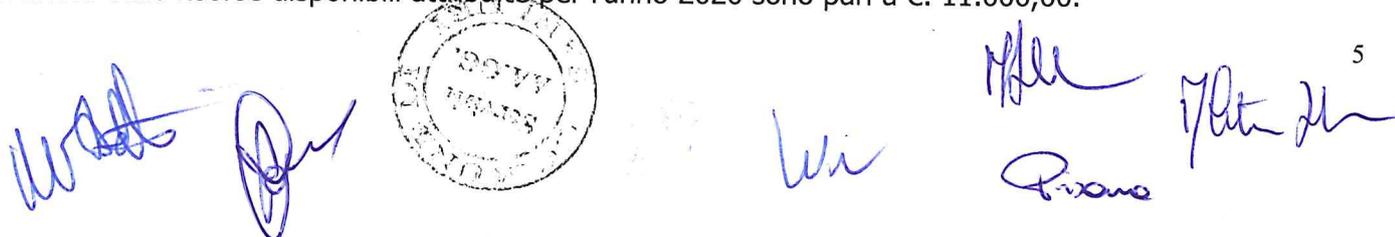
Personale Turnista: giorni lavorati nel mese: n. 26 di cui n. 13 turni al mattino e n. 13 turni al pomeriggio.

L'indennità di turno mensile potrà essere liquidata se i turni pomeridiani non sono inferiori a n. 7.

3. La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia. Il disequilibrio legittimo, in questo caso, la corresponsione dell'indennità di turno.
4. La distribuzione equilibrata subisce gli effetti della programmazione annuale del piano ferie.
5. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera z) del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che in materia di turni di lavoro notturni, ad integrazione di quanto previsto all'art. 23, comma 8, del CCNL le situazioni personali che, a richiesta, possono escludere dall'effettuazione dei turni notturni sono le seguenti:
 - a) dipendenti che rientrano da periodi di assenza non sporadica, connessi a motivi familiari o di salute;
 - b) dipendenti il cui coniuge/parte civile non abbia lo stesso domicilio e vi siano componenti minorenni della famiglia anagrafica;
 - c) separati, vedovi e divorziati con figli minori conviventi.
6. L'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno, in applicazione dell'art. 24, comma 5 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta al personale che svolga parte della prestazione dell'orario normale di lavoro in assenza di turnazione:
 - a) in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%;
 - b) in orario festivo-notturno con una maggiorazione della retribuzione oraria del 50%.
7. La corresponsione degli importi relativi alle indennità di turno e per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno può essere effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi.
8. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2008.

Attualmente i servizi gestiti in turno sono il servizio di polizia municipale. Al personale in servizio compete l'indennità prevista secondo le previsioni normative giuridiche ed economiche del CCNL. Per i lavoratori con contratto part time l'importo sarà calcolato in proporzione all'orario di lavoro.

Il limite delle risorse disponibili attribuite per l'anno 2020 sono pari a €. 11.000,00.



ART. 3
Indennità di rischio

L'indennità prevista nella misura di €. 1.2 giornaliera, è corrisposta al personale adibito alle seguenti prestazioni di lavoro.

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del responsabile di servizio:

- a) prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di guida e trasporto con automezzi, mezzi fuoristrada, macchine operatrici ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico (escluso dipendenti con il profilo professionale di autista)
- b) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalle operazioni di tumulazione, esumazione e traslazione salme;
- c) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fognature, caditoie stradali e canali nonché dall'utilizzo del canal-jet;
- d) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività di manutenzione del verde (decespugliatore, tosaerba, ecc.) e dall'impiego di antiparassitari e concimi;
- e) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalle operazioni di manutenzioni stradali con utilizzo di bitume ed emulsioni nonché dall'utilizzo di mezzi ad aria compressa;
- f) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla conservazione e manipolazione di prodotti quali vernici, concimi, antiparassitari, oli e carburanti;
- g) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dallo svolgimento di lavori di officina;
- h) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalle operazioni di manutenzione degli impianti di pubblica illuminazione e dall'utilizzo dell'autoscala;
- i) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'utilizzo di motori ed elettropompe e dalla manutenzione dei relativi condotti;
- j) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di segnaletica stradale in presenza di traffico;
- k) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'utilizzo di prodotti chimici all'interno di laboratori.
- l) prestazioni eseguite a seguito di provvedimento del Sindaco, che comporta esposizione diretta a rischio per interventi di trattamento sanitario obbligatorio (ASO-TSO).

L'erogazione dell'indennità di rischio, una volta stipulato il CCDI economico di riferimento, può avvenire SEMESTRALMENTE sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile di Settore unitamente ad attestazione dello svolgimento delle attività di cui al comma 1 da parte del proprio collaboratore.


The bottom of the document features several handwritten signatures in blue ink. In the center is a circular official stamp of the Municipality of Pinerolo, with the text 'MUNICIPALITÀ PINEROLO' and '1977' visible. To the right of the stamp are more signatures, including one that appears to read 'Pinerolo'.

E' ridotta nei casi di contratti di lavoro part – time con le stesse percentuali di riduzione delle prestazioni di lavoro e non è corrisposta nei giorni di assenza a qualsiasi titolo.

Il limite delle risorse disponibili attribuite per l'anno 2020 sono pari a €. 1.000,00.

ART. 4 Indennità di reperibilità

La reperibilità, nelle forme e modalità disciplinate dalla normativa contrattuale vigente, può essere istituita per le seguenti aree di pronto intervento:

- a) servizi di stato civile (registrazioni decessi);
- b) servizi ambientali e tecnologici;
- c) servizi lavori pubblici e manutenzioni (cantiere).
- d) polizia locale
- e) protezione civile

L'istituzione e la revoca del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente. L'individuazione dei dipendenti da assegnare in turno di reperibilità è stabilita dai Responsabili di Servizio. Al dipendente è consegnato un telefono cellulare.

Il compenso per servizio di reperibilità, da liquidarsi con cadenza annuale entro il mese di marzo successivo a quello di maturazione, è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL.

Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di 6 volte in un mese; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.

Per le giornate di reperibilità l'indennità viene stabilita nella misura di euro 13,00 per ogni turno non festivo di dodici ore, raddoppiata in caso di reperibilità cadente in giornata festiva.

E' esclusa qualsiasi sovrapposizione del servizio di reperibilità con gli orari di funzionamento dei servizi delle strutture interessate. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate a richiesta, con esclusione per le stesse ore della percezione del compenso.

Il limite delle risorse disponibili attribuite per l'anno 2020 sono pari a €. 4.100,00.

ART. 5 Indennità di maneggio valori

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. A tal fine, vengono individuate le seguenti figure:

- a) Economo comunale;
- b) Agenti contabili individuati con provvedimento formale.

L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli Responsabili di Servizio, sulla base delle presenti disposizioni.

Si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:



a) € 1,00 giornaliera per chi maneggia valori annuali oltre a € 3.000,00.

b) € 1,50 giornaliera per chi maneggia valori oltre € 8.000,00.

L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, una volta stipulato il CCDI economico di riferimento, a consuntivo, entro la mensilità di marzo dell'anno successivo alla maturazione.

Il limite delle risorse disponibili attribuite per l'anno 2020 sono pari a €. 600,00

Art. 6 – Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL viene erogata annualmente, secondo i seguenti criteri generali:

a) possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);

b) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Responsabile di Servizio, con atto scritto ed adeguatamente motivato, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;

c) l'assegnazione alle posizioni lavoro destinatarie dell'indennità per specifiche responsabilità determina la contestuale attribuzione della responsabilità di processo e/o di procedimenti, anche a rilevanza esterna, e la conseguente apposizione di una sigla attestante la regolarità degli atti e provvedimenti proposti al Responsabile di Servizio;

d) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;

e) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.

f) Nell'ambito delle risorse a tal fine destinate, la Conferenza dei Responsabili di Servizio, presieduta dal Segretario comunale, individua entro 30 giorni dalla stipula del presente contratto il numero di posizioni di lavoro caratterizzate dall'assunzione di specifiche responsabilità e provvede al riparto delle somme tra i diversi Servizi.

2. Le fattispecie alle quali il Responsabile di Servizio dovrà fare riferimento sono le seguenti:

a) Responsabilità di un ufficio formalmente istituito, ossia di una struttura organizzativa caratterizzata da un buon livello di autonomia e gestione di un numero significativo di procedimenti particolarmente complessi. La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa/tecnica rimesso in capo al dipendente che assume le particolari responsabilità su procedimenti e atti non definibili e non standardizzati.

b) Responsabilità per l'esercizio di compiti e funzioni ascrivibili a particolari figure previste da disposizioni normative che richiedano specifiche abilitazioni o competenze professionali nonché autonomia operativa e assunzione diretta di responsabilità esterna.



[Handwritten signatures in blue ink]

c) Responsabilità di conseguimento di obiettivi e risultati contenuti in progetti, programmi o specifici piani di attività formalmente approvati dall'ente, a condizione che non siano già remunerati attraverso altri compensi;

3. L'importo dell'indennità è graduato secondo i seguenti criteri:

a) l'ipotesi di cui alla lettera a) di cui al precedente comma: euro 800,00;

b) l'ipotesi di cui alla lettera b) di cui al precedente comma: euro 650,00;

c) l'ipotesi di cui alla lettera c) di cui al precedente comma: euro 500,00;

d) nel caso in cui siano formalmente attribuiti compiti di coordinamento di due o più unità lavorative interne o esterne che prestano attività in modo continuativo la misura delle indennità di cui alle precedenti lettere a), b) e c) è incrementata di:

- euro 200,00 nell'ipotesi della lettera a);

- euro 160,00 nell'ipotesi della lettera b);

- euro 120,00 nell'ipotesi della lettera c);

Le singole fattispecie di cui alle lettere a), b) e c) non sono tra loro cumulabili.

3. L'importo dovuto è commisurato al periodo di effettivo esercizio delle funzioni e può essere erogato mensilmente, una volta stipulato il CCDI economico di riferimento,

4. Non è consentito cumulare l'erogazione dell'indennità per specifiche responsabilità con le ulteriori indennità di cui all'articolo 12, garantendone tuttavia il trattamento di maggior favore.

5. Qualora il Responsabile non individui personale al quale attribuire specifiche responsabilità, o nel caso in cui a seguito dell'attribuzione delle indennità suddette residuassero delle somme, queste ultime confluiranno nel budget della produttività collettiva.

6. Il fondo da destinare all'erogazione dell'indennità per le specifiche responsabilità non potrà essere superiore al 20% dell'ammontare delle risorse decentrate disponibili.

Si da atto che i provvedimenti di individuazione delle responsabilità dovranno essere emessi formalmente e preventivamente con determinazione, previa conferenza di servizio dei responsabili di Posizione Organizzativa;

Art. 7 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL compete al personale:

a) che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale Elettorale, di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe;

b) assolve compiti di archivista informatico;

c) addetto ai servizi di protezione civile e agli uffici relazioni con il pubblico;

d) che svolge le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto degli organi di governo o di gestione (a seconda delle competenze stabilite per legge).

3. Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:



- a) € 300,00 agli Ufficiali Elettorali, di Stato Civile e di Anagrafe (delega completa);
- b) € 300,00 al Responsabile dei Tributi non titolare di P.O.;
- c) € 300,00 addetto ai servizi di protezione civile, inteso come coordinatore del servizio non titolare di Posizione Organizzativa;
4. L'individuazione delle fattispecie di cui alle lettere a), b), c) del comma 1 è di competenza del Responsabile di Servizio definire, con apposito atto scritto e motivato, l'affidamento di funzioni di specifica responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto; in ciascuna delle casistiche contemplate l'indennità massima attribuibile è determinata in € 300,00 lordi annui.
5. Per le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 300,00;
6. Non compete ai Responsabili di Servizio che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.
7. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per specifiche responsabilità; nel caso ricorrano più fattispecie legittimanti, al dipendente competerà la misura massima contrattualmente prevista pari a € 500,00.
8. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, una volta stipulato il CCDI economico di riferimento, entro la mensilità di marzo dell'anno successivo alla maturazione. In caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno, sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).
- Il limite delle risorse disponibili attribuite per l'anno 2020 sono pari a € 900,00

ART 8

Maggiorazioni – attività prestata in giornata festiva

Al lavoratore che presti attività lavorativa nel giorno del riposo settimanale spetta solo il trattamento previsto per tale particolare ipotesi dall'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000, come sostituito dall'art.14 del CCNL del 5.10.2001: corresponsione per ogni ora di lavoro effettivamente prestata di un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria di cui all'art.52, comma 2, lett.b) del CCNL del 14/9/2000 (ora art.10, comma 2, lett.b) del CCNL del 9.5.2006) con diritto anche ad un riposo compensativo di durata corrispondente alle ore di lavoro prestate; tale disciplina trova applicazione anche nel caso di coincidenza del riposo settimanale con giornata festiva infrasettimanale.

Il limite delle risorse disponibili attribuite per l'anno 2020 sono pari a €. 3.000,00.

ART. 9

Attività disagiate

1. Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo il profilo professionale di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

2. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:



The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. In the center, there is a circular stamp with the text 'COMUNE DI...' and '2020' visible. To the right, there are more signatures, including one that appears to be 'Pisano' and another that looks like 'W.M.'.

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

b) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, 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 differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

c) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, 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 differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

3. L'erogazione dell'indennità di disagio, una volta stipulato il CCDI economico di riferimento, può avvenire SEMESTRALMENTE sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile di Settore unitamente ad attestazione dello svolgimento delle attività di cui al comma 1 da parte del proprio collaboratore.

Art. 10 – Indennità di servizio esterno

1. L'indennità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL, viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

2. La misura dell'indennità è stabilita in € 1,2 al giorno, intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata, sia superiore almeno alla metà dell'orario di lavoro.

3. L'erogazione dell'indennità può avvenire trimestralmente previa attestazione del Responsabile del Servizio di Polizia Locale in ordine allo svolgimento delle attività di cui al comma 1 da parte del proprio collaboratore.

Il limite delle risorse disponibili attribuite per l'anno 2020 sono pari a € 2.000,00.

ART. 11

Progressioni orizzontali

Vengono destinate per le progressioni orizzontali anno 2020 le somme pari a circa € 16.500,00 corrispondenti circa al 40% del personale del Comune di Sanluri che può partecipare, suddiviso nelle seguenti categorie:

D

C

B

A

Verrà arrotondata all'unità superiore la percentuale in ogni singola categoria qualora nella medesima risulti un resto.

Per l'anno 2021 e 2022 le parti concordano che si procederà con le ulteriori progressioni nelle stesse percentuali e nei limiti di cui alla norma, del contratto e nei limiti economici sostenibili dal fondo del salario accessorio parte fissa, fermo restando che non cambi la metodologia di riparto del fondo e i criteri di attribuzione come stabiliti nel presente articolo;



ART. 12
Utilizzo economie risorse stabili e variabili – produttività

Le risorse ancora disponibili per complessivi euro 11.473,41 sono destinate alla produttività collettiva.

Nel rispetto delle vigenti disposizioni regolamentari adottati dall'ente, le parti convengono sui seguenti principi fondamentali:

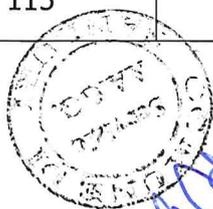
- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, di effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, senza appiattimento retributivo;
- b) le risorse, attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance, sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- c) la primalità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui dalla prestazione lavorativa del dipendente discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- d) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti:
 - raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - definizione di medesimi sistemi di misurazione e valutazione della performance riguardanti rispettivamente i premi per la produttività/merito e la progressione economica orizzontale. In mancanza di assegnazione di obiettivi vengono presi in considerazione quelli di mantenimento di standard quali/quantitativi in essere.

L'importo del premio massimo destinato a remunerare la performance individuale, erogabile a ciascun dipendente, è quantificato come riportato di seguito:

- a) si determina il numero dei dipendenti in servizio in ogni singola categoria professionale e si attribuisce un parametro per ciascuna di esse;
- b) si moltiplica il parametro per il numero dei dipendenti di ciascuna categoria e per i mesi di servizio dovuti nel corso dell'anno e procedendo alla somma di tutti i punti parametrici (arrotondati all'unità per eccesso o difetto);
- c) la somma destinata annualmente alla performance si divide per il totale dei plinti parametrici ottenendo il "punto base" che moltiplicato per il parametro attribuito ad ogni singola categoria determina la relativa quota di produttività e, per divisione, il premio massimo annuo spettante a ciascun dipendente delle categorie.

Sulla base del precedente comma si ottiene:

Categoria giuridica	n. dipendenti	Parametro convenuto	Mesi di servizio	Totale punti categoria	Fondo produttività	Punto base	Importo premio per categoria	Premio max annuo per dipendente
A		100						
B/1		105						
B/3		110						
C		115						



D/1		120						
D/3		125						
TOTALE								

L'erogazione del premio di performance individuale avviene in base alle schede di valutazione annuali compilate dai Responsabili di Servizio coerentemente con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione adottato dall'ente, previo accertamento del raggiungimento degli obiettivi gestionali da parte del Nucleo di Valutazione.

L'importo destinato alla performance organizzativa è pari al 60% dell'ammontare complessivo destinato alla performance. Gli obiettivi di performance organizzativa sono individuati nel Piano esecutivo di Gestione e sono oggetto di misurazione dal Nucleo di Valutazione che determina il punteggio massimo attribuibile a ciascun dipendente. Il relativo punteggio definitivo è attribuito dal Responsabile di Servizio contestualmente alla valutazione della performance individuale.

In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL vengono definite le seguenti disposizioni:

- la misura della maggiorazione del premio è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale;
- il numero delle maggiorazioni dei premi individuali da assegnare è ottenuto dividendo le economie conseguite nella distribuzione dei premi di performance per l'importo pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale, arrotondato per difetto all'unità intera;
- il personale beneficiario delle maggiorazioni del premio individuale è individuato compilando, in ordine decrescente, una graduatoria delle valutazioni conseguite dal 11% dei dipendenti, arrotondati all'unità superiore, garantendo l'attribuzione di almeno un dipendente per settore purché abbia ottenuto 91 centesimi di valutazione, considerando a tal fine i singoli punteggi ponderati. In caso di parità di punteggio il premio sarà assegnato alla categoria superiore e, in caso di ulteriore parità verrà, considerata l'anzianità di servizio.

ART. 13

Utilizzo risorse variabili vincolate: Incentivi alla progettazione e per il responsabile del procedimento

Gli incentivi sono liquidati dal responsabile della posizione organizzativa tecnica secondo i criteri e le modalità indicate nello specifico regolamento vigente. Il responsabile unico del procedimento individua il gruppo di lavoro a supporto della propria attività per ogni singola opera e prima dell'avvio della stessa, specificando per ciascuno le attività da svolgere.

Il fondo è determinato per l'anno 2020 in via presuntiva in €. 14.843,55.

ART. 14

Utilizzo risorse variabili vincolate: Incentivi recupero evasione tributaria

Gli incentivi sono liquidati dal responsabile della posizione organizzativa tecnica secondo i criteri e le modalità indicate nello specifico regolamento vigente. Il responsabile unico del procedimento individua il gruppo di lavoro a supporto della propria attività per ogni singola opera e prima dell'avvio della stessa, specificando per ciascuno le attività da svolgere.

Il fondo è determinato per l'anno 2020 in via presuntiva in € 35.000,00.

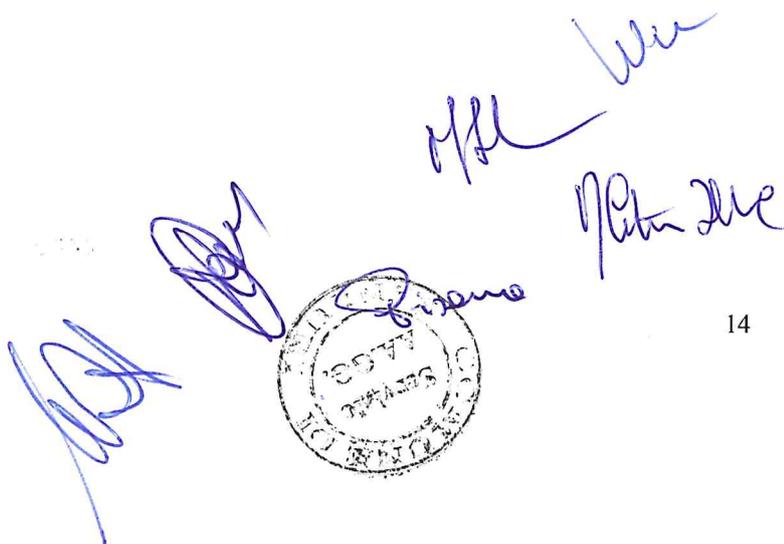
ART. 15

Utilizzo risorse variabili vincolate: finanziamenti da altri enti

I fondi assegnati dall'ISTAT o da altri enti per l'esercizio di specifiche attività saranno assegnati al personale che le ha svolte. Il responsabile della posizione organizzativa competente per materia, organizza le attività da svolgere individuando prima dell'avvio delle stesse i dipendenti che dovranno eseguirle, la tempistica entro le quali concludere il procedimento e il salario accessorio da erogare a ciascuno. A conclusione del procedimento il responsabile attesterà la conclusione delle attività, la regolarità nell'esecuzione e liquiderà il premio spettante.

Il premio spettante ai dipendenti è quantificato preventivamente dal responsabile di servizio in quota proporzionale all'apporto dello stesso alle attività da svolgere ed è liquidato sulla base del risultato raggiunto rispetto a quello atteso.

Il fondo è determinato per l'anno 2020 in via presuntiva in €. 1.000,00.



The bottom right of the page contains several handwritten signatures in blue ink. A circular stamp is also present, featuring the text "ISTAT" and "TRATTI" within its border. The signatures are written in a cursive style, and the stamp is partially overlaid by one of them.

ART. 16
Riepilogo utilizzo risorse stabili e variabili

Utilizzo risorse decentrate stabili e variabili non vincolate

UTILIZZO RISORSE DECENTRATE STABILI E VARIABILI NON VINCOLATE		
Art. 68 comma 1 CCNL 21/05/2018	Risorse decentrate stabili - progressioni economiche orizzontali	€ 48.292,57
Art. 68 comma 1 CCNL 21/05/2018	Risorse decentrate stabili - indennità di comparto	€ 23.043,03
Art. 68 comma 1 CCNL 21/05/2018	Risorse decentrate stabili - riclassificazione personale dell'ex 1 ^a e 2 ^a q.f. e dell'area vigilanza ai sensi del CCNL 31/03/1999	€ 1.151,99
Art. 68 comma 2 CCNL 21/05/2018	lett. a) Risorse decentrate stabili - Progressione economica	€ 16.500,00
	lett. a) Risorse decentrate variabili - Produttività collettiva	€ 11.473,41
	lett. d) Risorse decentrate stabili - indennità di turno	€ 11.000,00
	lett. d) Risorse decentrate stabili - indennità di reperibilità	€ 4.100,00
	lett. d) Risorse decentrate stabili - indennità maggiorazioni festivi	€ 3.000,00
Art. 70 bis CCNL 21/05/2018	Risorse decentrate stabili - indennità di rischio	€ 1.000,00
	Risorse decentrate stabili - indennità di maneggio valori	€ 600,00
Art. 70 quinquies CCNL 21/05/2018	Risorse decentrate stabili - indennità per incarichi specifici anagrafe e elettorale	€ 900,00
Art. 56 quinquies CCNL 21/05/2018	Indennità servizio esterno	€ 2.000,00
TOTALE UTILIZZO RISORSE DECENTRATE STABILI E VARIABILI NON VINCOLATE		€ 123.061,00
UTILIZZO RISORSE DECENTRATE VARIABILI VINCOLATE		
Art. 68 comma 2 lett. g) CCNL 21/05/2018	Compensi progettazione opere pubbliche di cui all'art. 12 L.R. n. 5/2007	€ 14.843,55
	compensi art 1 c 1091 l 145/2008	€ 35.000,00
	Fondi ISTAT a destinazione vincolata	€ 1.000,00
TOTALE UTILIZZO RISORSE DECENTRATE VARIABILI VINCOLATE		€ 50.843,55

ART. 17
Norme finali e programmatiche

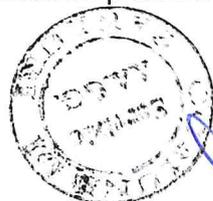
1. Tutte le indennità per i lavoratori con contratto part time saranno calcolate in proporzione alla percentuale di servizio.
2. Le economie risultanti dopo il pagamento delle indennità confluiranno nel fondo di produttività di cui all'art. 12 del presente contratto;
3. Le parti concordano che l'allegato A del contratto parte giuridica 2019/2021 approvato con Giunta Comunale del 20/12/2019 n° 245 dovrà essere sostituito con il seguente: "

Sulla base delle risorse stanziare per le progressioni orizzontali, in sede di contrattazione annuale per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento delle risorse stabili di cui all'art.67, commi 1 e 2, del CCNL, vengono avviate le procedure previste dall'art. 16 del medesimo CCNL.





2. Le somme destinate alla progressione economica vengono suddivise tra le Categorie A B C D.
3. Di norma entro il mese di ottobre e comunque dopo la stipula definitiva del contratto decentrato in cui sono previste, viene pubblicato un avviso pubblico destinato a tutti i dipendenti del settore, compreso il personale distaccato o comandato, nel quale vengono indicate le progressioni orizzontali, distinte per categoria, assegnabili nell'anno di riferimento. L'avviso contiene anche i termini entro cui presentare la relativa istanza, il modello di richiesta e gli eventuali allegati da presentare.
4. Scaduto detto termine, il Responsabile del Servizio Personale provvede alla redazione delle relative graduatorie, sulla base dei seguenti criteri:
 - a. Punti 51: risultanze della valutazione della performance individuale nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure, con la seguente pesatura annuale:
 - Primo anno del triennio peso 10 punti;
 - Secondo anno del triennio: peso 15 punti;
 - Terzo anno del triennio: peso 26 punti.
 - b. Punti 40: esperienza maturata negli ambiti di riferimento. Viene previsto un punteggio pari a 2 (due) all'anno, per ogni anno di permanenza del dipendente nella posizione economica in godimento.
 - c. Punti 9: competenze acquisite e certificate a seguito di piano formativo aziendale autorizzato preventivamente con deliberazione della Giunta Comunale, vengono riconosciuti punti 1 per ogni partecipazione a corsi e percorsi di formazione, debitamente attestati, svolti nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure. Si valutano solamente i corsi di formazione della durata superiore a quattro ore, sino a un massimo di 10 corsi nel triennio. Non si conteggiano i corsi di formazione la cui frequenza è obbligatoria (es. sicurezza sui luoghi di lavoro, anticorruzione e trasparenza; ecc).
5. Per l'ammissione alla selezione il dipendente deve possedere il requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, non inferiore a trentasei mesi.
6. I graduatorie distinte per categoria vengono portate a conoscenza dei singoli richiedenti (consegna a mano o per e-mail istituzionale, se presente) da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo 10 giorni dalla loro comunicazione. Entro detto termine (10gg) gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al Segretario comunale. Trascorso tale periodo, il Segretario comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.
7. La progressione economica avrà decorrenza al 1° gennaio dell'anno nel quale viene stipulato il contratto decentrato che prevede l'attivazione dell'istituto.
8. Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica. In caso di parità di punteggio fra più candidati, è dichiarato vincitore il dipendente collocato nella categoria più bassa, o nel caso di medesima categoria giuridica, nel profilo economico più basso.
9. Non sarà più possibile prevedere, per ogni anno, progressioni economiche orizzontali in misura superiore al 50% dei dipendenti dell'ente. Per ogni categoria, non sarà possibile prevedere progressioni economiche in misura superiore al 50% dei dipendenti che ne hanno diritto, conteggiati complessivamente.
10. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, partecipa alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza, secondo i criteri e le procedure indicate nel presente allegato. A tal fine il Comune, tramite servizio Personale, dovrà acquisire dall'ente utilizzatore, con cadenza annuale, tutte le informazioni relative alle valutazioni della performance individuale e alla eventuale partecipazione ai corsi di formazione. In presenza di un sistema di misurazione e valutazione diverso tra Comune e ente utilizzatore, si provvederà alla riparametrazione del punteggio della performance individuale.
11. In caso di stabilizzazione a tempo indeterminato di un dipendente, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo, con mansioni del medesimo profilo e



[Handwritten signatures in blue ink]

categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa richiesta al precedente comma 5, per l'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche all'interno della categoria.

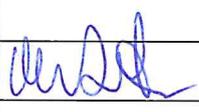
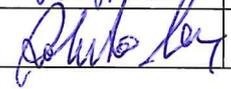
12. I dipendenti incaricati di P.O partecipano alle progressioni orizzontali, secondo i criteri definiti ai precedenti punti 4 e 5. Per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni, sulla base delle schede di valutazione compilate dal Nucleo di Valutazione. Al fine di evitare possibili situazioni di conflitto di interesse, nell'ambito della procedura di cui al punto n.2, in via preventiva, potranno essere destinate apposite risorse per la PEO del personale incaricato di Posizione Organizzativa, che verrà selezionato sulla base di una graduatoria a cui partecipano tutti i dipendenti di categoria D dell'ente, titolari dell'incarico.

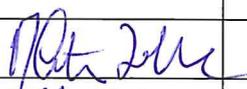
Le parti si impegnano ad incontrarsi entro il mese di gennaio di ogni anno al fine di definire:

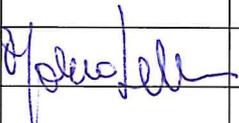
- Piani di razionalizzazione di cui al DL n. 98/2011, art. 16 commi 4, 5 e 6, da adottare entro il 31 marzo di ogni anno;
- le risorse da assegnare ai vari istituti per dare titolo al pagamento delle varie indennità.

Le parti concordano che se non ci sono rilevazioni da parte del Revisore e/o da parte dell'Amministrazione, la firma del presente accordo è da intendersi definitiva.

Letto confermato e sottoscritto

Parte Pubblica	Incarico	Presente	Assente
Dr. Giorgio Sogos	Segretario		
Dr. Marco Zedda	Vice Segretario		
Ing. Ignazio Pittiu	Resp.le del Servizio Tecnico		
dott.ssa Anna Maria Frau	Resp.le del Servizio Finanziario		
D.ssa Luisa Angela Pittau	Resp.le del Servizio Socio Culturale		
Com. Roberto Casu	Resp.le del Servizio Vigilanza a A.P.		

Parte Sind. Aziendale	Incarico	Presente	Assente
Sig.ra M. Cristina Zedda	Rappresentante – CGIL		
Sig. Fulvio Pisano	Rappresentante – DI.C.CAP		
Sig. Vittorio Pisano	Rappresentante –		

Parte Sind. Territor.	Incarico	Presente	Assente
Pierluigi Mereu	Rappresentante – CISL		
	Rappresentante – CGIL		
Mario Sollai	Rappresentante – UIL		
Giorgio Desogus	Rappresentante – DI.C.CAP		



  17

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	10/12/2020
Periodo temporale di vigenza	1 GENNAIO 2020– 31 DICEMBRE 2020
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>Marco Zedda – Vice Segretario - Presidente</p> <p>Anna Maria Frau- Posizione Organizzativa - Componente</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p>SIND. C.I.S.L.</p> <p>SIND. C.I.G.L.</p> <p>SIND. U.I.L.</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <p>SIND. C.I.S.L. Ercole Colombo, Maria Cristina Zedda</p> <p>SIND. UIL Mario Sollai</p> <p>SIND. CISL Pierluigi Mereu, Mascia Loredana</p> <p>SIND. DICCAP Fulvio Pisano</p>
Soggetti destinatari	Personale dipendente non dirigente del Comune di Sanluri
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>a) Incentivazione produttività e miglioramento dei servizi</p> <p>b) Indennità specifiche resp., particolari resp. Maneggio valori e altro</p>
<p>Procedura rale e degli atti propede</p> <p>Intervento dell'Organo di controllo</p>	

	interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Ai sensi del CCNL Enti Locali tale certificazione non è dovuta. L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzato tale relazione.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance/Piano di obiettivi di Performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con Delibera del G.C. N. 166/2020 È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009
Eventuali osservazioni		

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;

L'accordo CDIA di ripartizione del fondo del salario accessorio disponibile (al netto dell'utilizzo delle risorse stabili – PEO, Ind. Comparto e altro) per l'anno 2020 prevede l'utilizzo delle risorse variabili finalizzate al finanziamento dei seguenti istituti:

Art. 2

Indennità di turno, orario notturno, festivo e notturno - festivo

1. La turnazione, nelle forme e modalità disciplinate dalla normativa contrattuale vigente, è istituita con provvedimento comunale, per garantire l'erogazione dei servizi di Polizia Municipale, tramite l'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni su 10 ore giornaliere per almeno 6 giorni settimanali.
2. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera l) e 23, commi 2 e 4 del CCNL, le parti concordano che le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa

indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente. A tale fine, si considera distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni, quella che presuppone che il dipendente presti un numero di turni in orario antimeridiano sostanzialmente equivalente a quelli in orario pomeridiano, con uno scostamento che non può mai superare il 10% (arrotondato per eccesso) su base mensile, come da esempio numerico sotto riportato:

Personale Turnista: giorni lavorati nel mese: n. 26 di cui n. 13 turni al mattino e n. 13 turni al pomeriggio.
--

L'indennità di turno mensile potrà essere liquidata se i turni pomeridiani non sono inferiori a n. 7.

3. La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia. Il disequilibrio legittimo, in questo caso, la corresponsione dell'indennità di turno.

4. La distribuzione equilibrata subisce gli effetti della programmazione annuale del piano ferie.

5. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera z) del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che in materia di turni di lavoro notturni, ad integrazione di quanto previsto all'art. 23, comma 8, del CCNL le situazioni personali che, a richiesta, possono escludere dall'effettuazione dei turni notturni sono le seguenti:

a) dipendenti che rientrano da periodi di assenza non sporadica, connessi a motivi familiari o di salute;

b) dipendenti il cui coniuge/parte civile non abbia lo stesso domicilio e vi siano componenti minorenni della famiglia anagrafica;

c) separati, vedovi e divorziati con figli minori conviventi.

6. L'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno, in applicazione dell'art. 24, comma 5 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta al personale che svolga parte della prestazione dell'orario normale di lavoro in assenza di turnazione:

a) in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%;

b) in orario festivo-notturno con una maggiorazione della retribuzione oraria del 50%.

7. La corresponsione degli importi relativi alle indennità di turno e per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno può essere effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi.

8. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2008.

Attualmente i servizi gestiti in turno sono il servizio di polizia municipale. Al personale in servizio compete l'indennità prevista secondo le previsioni normative giuridiche ed economiche del CCNL. Per i lavoratori con contratto part time l'importo sarà calcolato in proporzione all'orario di lavoro.

Il limite delle risorse disponibili attribuite per l'anno 2020 sono pari a €. 11.000,00.

ART. 3 Indennità di rischio

L'indennità prevista nella misura di €. 1,2 giornaliera, è corrisposta al personale adibito alle seguenti prestazioni di lavoro.

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del responsabile di servizio:

- a) prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di guida e trasporto con automezzi, mezzi fuoristrada, macchine operatrici ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico (escluso dipendenti con il profilo professionale di autista)
- b) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalle operazioni di tumulazione, esumazione e traslazione salme;
- c) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fognature, caditoie stradali e canali nonché dall'utilizzo del canal-jet;
- d) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività di manutenzione del verde (decespugliatore, tosaerba, ecc.) e dall'impiego di antiparassitari e concimi;
- e) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalle operazioni di manutenzioni stradali con utilizzo di bitume ed emulsioni nonché dall'utilizzo di mezzi ad aria compressa;
- f) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla conservazione e manipolazione di prodotti quali vernici, concimi, antiparassitari, oli e carburanti;
- g) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dallo svolgimento di lavori di officina;
- h) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalle operazioni di manutenzione degli impianti di pubblica illuminazione e dall'utilizzo dell'autoscala;
- i) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'utilizzo di motori ed elettropompe e dalla manutenzione dei relativi condotti;
- j) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di segnaletica stradale in presenza di traffico;
- k) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'utilizzo di prodotti chimici all'interno di laboratori.
- l) prestazioni eseguite a seguito di provvedimento del Sindaco, che comporta esposizione diretta a rischio per interventi di trattamento sanitario obbligatorio (ASO-TSO).

L'erogazione dell'indennità di rischio, una volta stipulato il CCDI economico di riferimento, può avvenire SEMESTRALMENTE sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile di Settore unitamente ad attestazione dello svolgimento delle attività di cui al comma 1 da parte del proprio collaboratore.

E' ridotta nei casi di contratti di lavoro part - time con le stesse percentuali di riduzione delle prestazioni di lavoro e non è corrisposta nei giorni di assenza a qualsiasi titolo.

Il limite delle risorse disponibili attribuite per l'anno 2020 sono pari a €. 1.000,00.

ART. 4 **Indennità di reperibilità**

La reperibilità, nelle forme e modalità disciplinate dalla normativa contrattuale vigente, può essere istituita per le seguenti aree di pronto intervento:

- a) servizi di stato civile (registrazioni decessi);

- b) servizi ambientali e tecnologici;
- c) servizi lavori pubblici e manutenzioni (cantiere).
- d) polizia locale
- e) protezione civile

L'istituzione e la revoca del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente. L'individuazione dei dipendenti da assegnare in turno di reperibilità è stabilita dai Responsabili di Servizio. Al dipendente è consegnato un telefono cellulare.

Il compenso per servizio di reperibilità, da liquidarsi con cadenza annuale entro il mese di marzo successivo a quello di maturazione, è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL.

Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di 6 volte in un mese; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.

Per le giornate di reperibilità l'indennità viene stabilita nella misura di euro 13,00 per ogni turno non festivo di dodici ore, raddoppiata in caso di reperibilità cadente in giornata festiva.

E' esclusa qualsiasi sovrapposizione del servizio di reperibilità con gli orari di funzionamento dei servizi delle strutture interessate. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate a richiesta, con esclusione per le stesse ore della percezione del compenso.

Il limite delle risorse disponibili attribuite per l'anno 2020 sono pari a €. 4.100,00.

ART. 5 Indennità di maneggio valori

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. A tal fine, vengono individuate le seguenti figure:

- a) Economo comunale;
- b) Agenti contabili individuati con provvedimento formale.

L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli Responsabili di Servizio, sulla base delle presenti disposizioni.

Si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:

- a) € 1,00 giornaliera per chi maneggia valori annuali oltre a € 3.000,00.
- b) € 1,50 giornaliera per chi maneggia valori oltre € 8.000,00.

L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, una volta stipulato il CCDI economico di riferimento, a consuntivo, entro la mensilità di marzo dell'anno successivo alla maturazione.

Il limite delle risorse disponibili attribuite per l'anno 2020 sono pari a €. 600,00

Art. 6 Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL viene erogata annualmente, secondo i seguenti criteri generali:

- a) possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);
- b) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Responsabile di Servizio, con atto scritto ed adeguatamente motivato, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
- c) l'assegnazione alle posizioni lavoro destinatarie dell'indennità per specifiche responsabilità determina la contestuale attribuzione della responsabilità di processo e/o di procedimenti, anche a rilevanza esterna, e la conseguente apposizione di una sigla attestante la regolarità degli atti e provvedimenti proposti al Responsabile di Servizio;
- d) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;
- e) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.
- f) Nell'ambito delle risorse a tal fine destinate, la Conferenza dei Responsabili di Servizio, presieduta dal Segretario comunale, individua entro 30 giorni dalla stipula del presente contratto il numero di posizioni di lavoro caratterizzate dall'assunzione di specifiche responsabilità e provvede al riparto delle somme tra i diversi Servizi.

2. Le fattispecie alle quali il Responsabile di Servizio dovrà fare riferimento sono le seguenti:

- a) Responsabilità di un ufficio formalmente istituito, ossia di una struttura organizzativa caratterizzata da un buon livello di autonomia e gestione di un numero significativo di procedimenti particolarmente complessi. La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa/tecnica rimesso in capo al dipendente che assume le particolari responsabilità su procedimenti e atti non definibili e non standardizzati.
- b) Responsabilità per l'esercizio di compiti e funzioni ascrivibili a particolari figure previste da disposizioni normative che richiedano specifiche abilitazioni o competenze professionali nonché autonomia operativa e assunzione diretta di responsabilità esterna.
- c) Responsabilità di conseguimento di obiettivi e risultati contenuti in progetti, programmi o specifici piani di attività formalmente approvati dall'ente, a condizione che non siano già remunerati attraverso altri compensi;

3. L'importo dell'indennità è graduato secondo i seguenti criteri:

- a) l'ipotesi di cui alla lettera a) di cui al precedente comma: euro 800,00;
- b) l'ipotesi di cui alla lettera b) di cui al precedente comma: euro 650,00;
- c) l'ipotesi di cui alla lettera c) di cui al precedente comma: euro 500,00;
- d) nel caso in cui siano formalmente attribuiti compiti di coordinamento di due o più unità lavorative interne o esterne che prestano attività in modo continuativo la misura delle indennità di cui alle precedenti lettere a), b) e c) è incrementata di:
 - euro 200,00 nell'ipotesi della lettera a);

- euro 160,00 nell'ipotesi della lettera b);
- euro 120,00 nell'ipotesi della lettera c);

Le singole fattispecie di cui alle lettere a), b) e c) non sono tra loro cumulabili.

3. L'importo dovuto è commisurato al periodo di effettivo esercizio delle funzioni e può essere erogato mensilmente, una volta stipulato il CCDI economico di riferimento,

4. Non è consentito cumulare l'erogazione dell'indennità per specifiche responsabilità con le ulteriori indennità di cui all'articolo 12, garantendone tuttavia il trattamento di maggior favore.

5. Qualora il Responsabile non individui personale al quale attribuire specifiche responsabilità, o nel caso in cui a seguito dell'attribuzione delle indennità suddette residuassero delle somme, queste ultime confluiranno nel budget della produttività collettiva.

6. Il fondo da destinare all'erogazione dell'indennità per le specifiche responsabilità non potrà essere superiore al 20% dell'ammontare delle risorse decentrate disponibili.

Si da atto che i provvedimenti di individuazione delle responsabilità dovranno essere emessi formalmente e preventivamente con determinazione, previa conferenza di servizio dei responsabili di Posizione Organizzativa;

Art. 7

Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL compete al personale:

- a) che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale Elettorale, di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe;
- b) assolve compiti di archivista informatico;
- c) addetto ai servizi di protezione civile e agli uffici relazioni con il pubblico;
- d) che svolge le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto degli organi di governo o di gestione (a seconda delle competenze stabilite per legge).

3. Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:

- a) € 300,00 agli Ufficiali Elettorali, di Stato Civile e di Anagrafe (delega completa);
- b) € 300,00 al Responsabile dei Tributi non titolare di P.O.;
- c) € 300,00 addetto ai servizi di protezione civile, inteso come coordinatore del servizio non titolare di Posizione Organizzativa;

4. L'individuazione delle fattispecie di cui alle lettere a), b), c) del comma 1 è di competenza del Responsabile di Servizio definire, con apposito atto scritto e motivato, l'affidamento di funzioni di specifica responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto; in ciascuna delle casistiche contemplate l'indennità massima attribuibile è determinata in € 300,00 lordi annui.

5. Per le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 300,00;

6. Non compete ai Responsabili di Servizio che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.

7. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per specifiche responsabilità; nel caso ricorrano più fattispecie legittimanti, al dipendente competerà la misura massima contrattualmente prevista pari a € 500,00.

8. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, una volta stipulato il CCDI economico di riferimento, entro la mensilità di marzo dell'anno successivo alla maturazione. In caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno, sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

Il limite delle risorse per l'anno 2020 è pari a € 900,00

ART 8

Maggiorazioni – attività prestata in giornata festiva

Al lavoratore che presti attività lavorativa nel giorno del riposo settimanale spetta solo il trattamento previsto per tale particolare ipotesi dall'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000, come sostituito dall'art.14 del CCNL del 5.10.2001: corresponsione per ogni ora di lavoro effettivamente prestata di un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria di cui all'art.52, comma 2, lett. b) del CCNL del 14/9/2000 (ora art.10, comma 2, lett. b) del CCNL del 9.5.2006) con diritto anche ad un riposo compensativo di durata corrispondente alle ore di lavoro prestate; tale disciplina trova applicazione anche nel caso di coincidenza del riposo settimanale con giornata festiva infrasettimanale.

Il limite delle risorse disponibili attribuite per l'anno 2020 sono pari a €. 3.000,00.

ART. 9

Attività disagiate

1. Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo il profilo professionale di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

2. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

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

b) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, 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 differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

c) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, 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 differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

3. L'erogazione dell'indennità di disagio, una volta stipulato il CCDI economico di riferimento, può avvenire SEMESTRALMENTE sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente visti ed autorizzati dal competente Responsabile di Settore unitamente ad attestazione dello svolgimento delle attività di cui al comma 1 da parte del proprio collaboratore.

Art. 10 **Indennità di servizio esterno**

1. L'indennità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL, viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

2. La misura dell'indennità è stabilita in € 1,2 al giorno, intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata, sia superiore almeno alla metà dell'orario di lavoro.

3. L'erogazione dell'indennità può avvenire trimestralmente previa attestazione del Responsabile del Servizio di Polizia Locale in ordine allo svolgimento delle attività di cui al comma 1 da parte del proprio collaboratore.

Il limite delle risorse disponibili attribuite per l'anno 2020 sono pari a €. 2.000,00.

ART. 11 **Progressioni orizzontali**

Vengono destinate per le progressioni orizzontali anno 2020 le somme pari a circa € 16.500,00 corrispondenti circa al 40% del personale del Comune di Sanluri che può partecipare, suddiviso nelle seguenti categorie:

D
C
B
A

Verrà arrotondata all'unità superiore la percentuale in ogni singola categoria qualora nella medesima risulti un resto.

Per l'anno 2021 e 2022 le parti concordano che si procederà con le ulteriori progressioni nelle stesse percentuali e nei limiti di cui alla norma, del contratto e nei limiti economici sostenibili dal fondo del salario accessorio parte fissa, fermo restando che non cambi la metodologia di riparto dei fondi e i criteri di attribuzione come stabiliti nel presente articolo;

ART. 12 **Utilizzo economie risorse stabili e variabili – produttività**

Le risorse ancora disponibili per complessivi euro 11.473,41 sono da destinare alla produttività collettiva.

Nel rispetto delle vigenti disposizioni regolamentari adottati dall'ente, le parti convengono sui seguenti principi fondamentali:

a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, di effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, senza appiattimento retributivo;

b) le risorse, attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance, sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;

c) la primalità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui dalla prestazione lavorativa del dipendente discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;

d) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti:

- raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- definizione di medesimi sistemi di misurazione e valutazione della performance riguardanti rispettivamente i premi per la produttività/merito e la progressione economica orizzontale. In mancanza di assegnazione di obiettivi vengono presi in considerazione quelli di mantenimento di standard quali/quantitativi in essere.

L'importo del premio massimo destinato a remunerare la performance individuale, erogabile a ciascun dipendente, è quantificato come riportato di seguito:

a) si determina il numero dei dipendenti in servizio in ogni singola categoria professionale e si attribuisce un parametro per ciascuna di esse;

b) si moltiplica il parametro per il numero dei dipendenti di ciascuna categoria e per i mesi di servizio dovuti nel corso dell'anno e procedendo alla somma di tutti i punti parametrici (arrotondati all'unità per eccesso o difetto);

c) la somma destinata annualmente alla performance si divide per il totale dei punti parametrici ottenendo il "punto base" che moltiplicato per il parametro attribuito ad ogni singola categoria determina la relativa quota di produttività e, per divisione, il premio massimo annuo spettante a ciascun dipendente delle categorie.

Sulla base del precedente comma si ottiene:

Categoria giuridica	n. dipendenti	Parametro convenuto	Mesi di servizio	Totale punti categoria	Fondo produttività	Punto base	Importo premio per categoria	Premio max annuo per dipendente
A		100						
B/1		105						
B/3		110						
C		115						
D/1		120						
D/3		125						
TOTALE								

L'erogazione del premio di performance individuale avviene in base alle schede di valutazione annuali compilate dai Responsabili di Servizio coerentemente con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione adottato dall'ente, previo accertamento del raggiungimento degli obiettivi gestionali da parte del Nucleo di Valutazione.

L'importo destinato alla performance organizzativa è pari al 60% dell'ammontare complessivo destinato alla performance. Gli obiettivi di performance organizzativa sono individuati nel Piano

esecutivo di Gestione e sono oggetto di misurazione dal Nucleo di Valutazione che determina il punteggio massimo attribuibile a ciascun dipendente. Il relativo punteggio definitivo è attribuito dal Responsabile di Servizio contestualmente alla valutazione della performance individuale.

In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL vengono definite le seguenti disposizioni:

- la misura della maggiorazione del premio è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale;
- il numero delle maggiorazioni dei premi individuali da assegnare è ottenuto dividendo le economie conseguite nella distribuzione dei premi di performance per l'importo pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale, arrotondato per difetto all'unità intera;
- il personale beneficiario delle maggiorazioni del premio individuale è individuato compilando, in ordine decrescente, una graduatoria delle valutazioni conseguite dal 11% dei dipendenti, arrotondati all'unità superiore, garantendo l'attribuzione di almeno un dipendente per settore purché abbia ottenuto 91 centesimi di valutazione, considerando a tal fine i singoli punteggi ponderati. In caso di parità di punteggio il premio sarà assegnato alla categoria superiore e, in caso di ulteriore parità verrà, considerata l'anzianità di servizio.

ART. 13

Utilizzo risorse variabili vincolate: Incentivi alla progettazione e per il responsabile del procedimento

Gli incentivi sono liquidati dal responsabile della posizione organizzativa tecnica secondo i criteri e le modalità indicate nello specifico regolamento vigente. Il responsabile unico del procedimento individua il gruppo di lavoro a supporto della propria attività per ogni singola opera e prima dell'avvio della stessa, specificando per ciascuno le attività da svolgere.

Il fondo è determinato per l'anno 2020 in via presuntiva in €. 14.843,55.

ART. 14

Utilizzo risorse variabili vincolate: Incentivi recupero evasione tributaria

Gli incentivi sono liquidati dal responsabile della posizione organizzativa tecnica secondo i criteri e le modalità indicate nello specifico regolamento vigente. Il responsabile unico del procedimento individua il gruppo di lavoro a supporto della propria attività per ogni singola opera e prima dell'avvio della stessa, specificando per ciascuno le attività da svolgere.

Il fondo è determinato per l'anno 2020 in via presuntiva in € 35.000,00.

ART. 15

Utilizzo risorse variabili vincolate: finanziamenti da altri enti (istat. e vari)

I fondi assegnati dall'ISTAT o da altri enti per l'esercizio di specifiche attività saranno assegnati al personale che le ha svolte. Il responsabile della posizione organizzativa competente per materia, organizza le attività da svolgere individuando prima dell'avvio delle stesse i dipendenti che dovranno eseguirle, la tempistica entro le quali concludere il procedimento e il salario accessorio da erogare a ciascuno. A conclusione del procedimento il responsabile attesterà la conclusione delle attività, la regolarità nell'esecuzione e liquiderà il premio spettante.

Il premio spettante ai dipendenti è quantificato preventivamente dal responsabile di servizio in quota proporzionale all'apporto dello stesso alle attività da svolgere ed è liquidato sulla base del risultato raggiunto rispetto a quello atteso.

Il fondo è determinato per l'anno 2020 in via presuntiva in €. 1.000,00.

Con Delibera di G.C. n. 243 del 02/12/2011 di approvazione del nuovo sistema di valutazione delle performance, adeguato alle disposizioni del D. Lgs 150/2012 viene ridefinita tra le parti la modalità di erogazione della produttività in sostituzione della precedente modalità di distribuzione della produttività inserito nel contratto decentrato integrativo in vigore.

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione;

	ANNO 2020
TOTALE FONDO STABILE	€ 123.623,90
TOTALE FONDO VARIABILE	€ 15.434,06
Residui anno precedente	€ 3.736,82
Decurtazioni	€ 19.733,78
RESIDUI ANNI PRECEDENTI e RISPARMI DI GESTIONE	
TOTALE FONDO ANNO 2020	€ 123.061,00
da cui sottrarre:	
TOTALE UTILIZZO DI PARTE STABILE (Progressioni, Ind. Comparto e altro.	€ 72.487,59
UTILIZZO DI PARTE VARIABILE E PARTE STABILE :	€ 50.573,41
• progressioni orizzontali	€ 16.500,00
• Indennità turno	€ 11.000,00
• Indennità rischio	€ 1.000,00
• Indennità di reperibilità	€ 4.100,00
• Indennità ulteriori specifiche responsabilità	€ 900,00
• Maggiorazioni festive	€ 3.000,00
• Indennità servizio esterno	€ 2.000,00
• Indennità maneggio valori	€ 600,00
• Produttività	€ 11.473,41
ECONOMIE	€ 0

Si evidenzia che sono inserite in uno schema a parte le integrazioni di parte variabile integrate ai sensi dell'art. 15 c. 1 lettera k) CCNL 1.4.1999, 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, alcune non soggette al rispetto del limite del fondo 2010 ai sensi dell'art. 9 c. 2 bis L. 122/2011 (art. 92 del D. Lgs 163/2006, compensi ISTAT) e coincidenti con apposita quota in uscita.

QUOTE DESTINAZIONE VINCOLATA

CCNL 01/04/1999	<u>Articolo 15, comma 1, lettera k)</u> – Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o risultati del personale, come da seguente prospetto: <i>Normativa di riferimento</i>		€ 50.843,55
	Compensi art 1 c 1091 legge 145/2008	€ 35.000,00	
	Art. 18 legge 109/1994 e s.m.i. (D. Lgs. 163/2006 art. 92)	€ 14.843,55	
	Compensi ISTAT	€ 1.000,00	
	Quota art. 16 c. 5 L.111/2011- 50% delle economie derivanti da piani di razionalizzazione destinati alla contrattazione integrativa DA DESTINARE A PERSONALE CLASSIFICATO NELLA FASCIA Più ALTA (L. 135/2011 ART. 5 C. 11quinquies)		
	art. 59, c. 1, l.p) D. lgs 446/97 (attività di accertamento ICI)		
	TOTALE	€ 50.843,55	

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:

Accordo 2020 siglato in data 10/12/2020

Accordo parte giuridica 2019 siglato in data 20.12.2019 GM 245/2019

d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e primarietà (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 dirigenti e dei titolari di posizione organizzativa e del personale dipendente, approvata con Del. G.C. n. del 243 del 02/11/2011 coerente con le novità introdotte dal D. Lgs 150/2009 e con le modifiche apportate al Regolamento degli Uffici e dei Servizi.

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 2020 sono state previste procedura selettive per il riconoscimento di Progressioni economiche orizzontali.

f) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.

Il Nucleo di Valutazione, ha validato il Piano delle Performance approvato formalmente con Delibera di Giunta Comunale n. 166/2020.

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

Note:

Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il Fondo per lo sviluppo delle risorse umane per l'anno 2020 ha seguito il seguente iter:

- Determina del Responsabile del Servizio n. 1321 del 11.09.2020 di costituzione del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività;
- di eventuali ulteriori risorse variabili (art. 15 commi 2 e 5 CCNL 1.4.1999)
- Pre-intesa tra la delegazione trattante di parte pubblica e di parte sindacale sull'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2020

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 21/05/2018 per l'anno 2019, risulta così costituito, così come da allegato a):

TAB A 1 FONDO RISORSE DECENTRATE - ESERCIZIO FINANZIARIO 2020				
<i>(ART. 67 CCNL COMPARTO REGIONI E AUTONOMIE LOCALI DEL 21/05/2018)</i>				
COSTITUZIONE RISORSE DECENTRATE STABILI				
			Euro	Euro
Unico importo consolidato anno 2017 (CCNL 21/05/18 art. 67 c. 1)	Unico importo consolidato (CCNL 22/01/2004 art. 31 c. 2)	Risorse stabili al 22/01/2004	80.788,34	100.102,21
	Riduzione del 3% dello Straordinario CCNL 1/4/1999 art. 14	Risparmio 3% straordinario		
	CCNL 22/01/2004 art. 32 c. 1	0,62% Monte Salari 2001	7.415,41	
	CCNL 22/01/2004 art. 32 c. 2	0,50% Monte Salari 2001	5.980,17	
	CCNL 22/01/2004 art. 32 c. 7 (alte prof.)	0,20% Monte Salari 2001		
	CCNL 09/05/06 art. 4. comma 1	0,50% Monte Salari 2003	6.270,95	
	CCNL 11/04/08 art. 8 comma 2	0,60% Monte Salari 2005	8.368,62	
	Rideterminazione delle progressioni orizzontali	Quota a carico bilancio		
	Incrementi per riduzione stabile fondo straordinario	Art. 14 c. 3 CCNL 1/4/1999		
	Incrementi per decentramento e trasferimento funzioni	Art. 15 c. 1 l. L CCNL 1/4/1999		
	Integrazioni per incremento dotazione organica	Art. 15 c. 5 CCNL 1/4/1999		
	Riduzioni di fondo per la parte fissa	Art. 15 c. 1 l. L CCNL 1/4/1999	- 3.585,10	
	Altre risorse fisse con carattere certezza e stabilità	finanz sal. Acc. Pers. Passato alle P.O.	- 5.136,18	
A) TOTALE RISORSE STABILI				100.102,21
art 67 c. 2 lett. a) CCNL 21/05/2018	incremento base annua di €. 83,20 per il pers. In servizio al	anno 2019		4.825,60
art. 67 c. 2, lett. b) CCNL 21/05/18	Differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti	anno 2016	311,48	3.712,08
		anno 2017	872,69	
		anno 2018	2.527,91	
art. 67 c. 2, lett. c) CCNL 21/05/19	Assegni anzianità e ad personam cessati (CCNL 05	sino al 2016	12.890,10	15.155,33
		dal 2017	1.226,68	
		dal 2019	1.038,55	
art 67 c. 2 lett. e) CCNL 21/05/2018	riduzione parte stabile x comando 2 unità Unione Comuni		-	171,32
B) TOTALE INCREMENTI CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'				23.521,69
TOTALE RISORSE STABILI E CONSOLIDATE (A+B)				123.623,90

Sezione II - Risorse variabili

TAB A/2

FONDO RISORSE DECENTRATE ESERCIZIO 2019

art 67 CCNL 21/05/2018

risorse variabili

			Euro
art. 67 c. 3, lett. c) CCNL 21/05/18	risorse previste da disposizioni di legge per	Fondo Ras	9.654,50
art. 67 c. 3, lett. h) e c. 4 CCNL 21/05/18	incremento contrattuale fino al 1,2% m. salari 97	0,6% monte salari 97	5.850,78
art 67 c. 3 lett. k) CCNL 21/05/2018	riduzione parte variabile x comando 2 unità Unione Comuni		- 71,22
TOTALE PARTE 2^ Risorse variabili			15.434,06
art. 67 c. 3, lett. e) CCNL 21/05/18	eventuali risparmi a consuntivo derivanti da	Risparmifondo straordinario 2019	3.736,82
art. 67 c. 3, lett. e) CCNL 21/05/18	eventuali risparmi a consuntivo derivanti da	economie fondo	
TOTALE risorse variabili			3.736,82
TOTALE risorse variabilida non consolidare			19.170,88

Tra le voci di integrazione della parte variabile del fondo vi sono i Fondi attribuiti ai sensi della L. R. 19/1997 confluiti nel Fondo Unico a partire dall'anno 2007 per un importo cristallizzato all'anno 2006 pari a €9.654,50 e inseriti in apposita voce ai sensi dell'art. 15 c. 1 lett. k).

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

DECURTAZIONE CESSAZIONI ART. 9 C. 2 BIS L.122/2010 PARTE STABILE	€ 9.791,43
DECURTAZIONE CESSAZIONI ART. 9 C. 2 BIS L.122/2010 PARTE VARIABILE	€ 1.376,87
DECURTAZIONE FONDO PER SUPERAMENTO LIMITE 2016 PARTE VARIABILE art 23 c 2 D. lgs 75/2017	€ 8.565,48
TOTALE DECURTAZIONI	€ 19.733,78

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

TOTALE RISORSE STABILI CONSOLIDATE	€ 123.623,90
TOTALE RISORSE VARIABILI DA NON CONSOLIDARE	€ 19.170,88
FONDO TOTALE	€ 142.794,78
TOTALE DECURTAZIONI	€ 19.733,78
FONDO TOTALE A SEGUITO DELLA DECURTAZIONE	€ 123.061,00

Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

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 B a sono stati posti a carico delle risorse decentrate nello schema di utilizzo della parte stabile.

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)

In questa apposita sezione si decide di inserire anche le integrazioni di parte variabile ai sensi dell'art. 15 c. 1 lettera k) CCNL 1.4.1999 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, alcune non soggette al rispetto del limite del fondo 2010 ai sensi dell'art. 9 c. 2 bis L. 122/2011 (art. 92 del D. Lgs 163/2006, compensi ISTAT, economie Art. 16 c. 5 L. 111/2011) e coincidenti con apposita quota in uscita.

Le risorse previste dall'art. 16 c. 5 L. 111/2011, (eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate dai Piani di Razionalizzazione che possono essere utilizzate annualmente nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150) sono finalizzate a premi specifici, destinati a dirigenti e al personale non dirigenziale che risultano più meritevoli in esito alla valutazione effettuata (L. 135/2012 art. 5 c. 11), come illustrato nella precedente Sezione II. Tali risorse sono escluse dal limite previsto dall'art. 9 c. 2 bis del D.L. 78/2010, come chiarito da varie sentenze della Corte dei Conti.

QUOTE DESTINAZIONE VINCOLATA

Articolo 67 c 3 lett c			
- Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o risultati del personale, come da seguente prospetto:			
Normativa di riferimento			
CCNL 01/04/1999	Art. 18 legge 109/1994 e s.m.i. art 12 lr 5/2007	€ 14.843,55	€ 50.843,55
	Art 1 c 1091 legge 145/2008	€ 35.000,00	
	Compensi ISTAT	€ 1.00,00	
	Quota art. 16 c. 5 L.111/2011- 50% delle economie derivanti da piani di razionalizzazione destinati alla contrattazione integrativa DA DESTINARE A PERSONALE CLASSIFICATO NELLA FASCIA Più ALTA (L. 135/2011 ART. 5 C. 11quinquies)		
	art. 59, c. 1, l.p) Dlgs 446/97 (attività di accertamento ICI)		
	TOTALE	€ 50.843,55	

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 2020 già con la determina di costituzione del Fondo n. 1321 del 11/09/2020, sono stati resi indisponibili alla contrattazione, ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. b del CCNL 1.4.1999 e dell'art.33 del CCNL 22.1.2004, alcuni compensi gravanti sul fondo (indennità di comparto, PEO e altro) come descritto nello schema di costituzione del fondo per un totale di € 72.487,59.

Tra tali voci vengono inoltre ricomprese le risorse in decurtazione destinate per le seguenti fattispecie:

2.) A dedurre dalle risorse stabili:			
CCNL di RIFERIMENTO	DESCRIZIONE DELLA FONTE DELLA DECURTAZIONE		IMPORTO
CCNL 21/05/2018 art 68 c 1	1.)	Per pagamento Fondo progressioni economiche orizzontali	€ 48.292,57
	2.)	Riclassificazione personale ex 1 e 2 q.f. area vigilanza CCNL 31/03/1999	€ 1.151,99
	3.)	indennità di comparto limitatamente agli importi previsti dalle colonne 2 e 3 tabella D allegata al CCNL 22/01/2004 totale da prelevare dal fondo ex art 32 c 1	€ 23.043,03
2.) Totale deduzioni dalle risorse stabili			€ 72.487,59

TOTALE SEZIONE I

CALCOLO RISORSE PER PROGRESSIONI ORIZZONTALI IN ESSERE

categoria	N. DIPENDENTI	COSTO TOTALE PER L'ENTE 2020	Quota da iscrivere nell'utilizzo fondo 2020	Quota a carico del Bilancio 2020
D	5	50.518,74	48.292,57	2.226,17
C	18			
B	8			
A	3			
	34	50.518,74	48.292,57	2.226,17

COSTO PER INDENNITA' DI COMPARTO

categoria	N. DIPENDENTI	COSTO TOTALE PER L'ENTE 2020	Quota da iscrivere nell'utilizzo fondo 2020		Quota a carico del Bilancio 2020	
		27.753,73	25.118,56	0,00	2.635,17	0,00
			-2.075,53	0,00	+2.075,53	0,00
D	5					
C	18					
B	8					
A	3					
	34	27.753,73	23.043,03		4.710,70	

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

L'accordo di ripartizione del fondo del salario accessorio disponibile alla contrattazione (al netto dell'utilizzo delle risorse stabili – PEO, Ind. Comparto e altro) per l'anno 2019 prevede il seguente utilizzo delle risorse variabili al finanziamento dei seguenti istituti:

RIEPILOGO UTILIZZO PARTE VARIABILE		
5.) TOTALE PARTE 2^: RISORSE COMPLESSIVAMENTE DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE PER L'ANNO		€ 50.573,41
A dedurre dalle risorse Variabili:		
art 9 CCNL 2006/2007 art 5 revisione sistema classificazione	Progressioni orizzontali	16.500,00
art 68 comma 2 Ccnl 21/05/2018	Produttività collettiva risorse stabili	2.244,88
art 68 comma 2 Ccnl 21/05/2018	Produttività collettiva risorse variabili	9.228,53
art 68 comma 2 Ccnl 21/05/2018	Indennità maggiorazioni festive	3.000,00
art 68 comma 2 Ccnl 21/05/2018	Indennità reperibilità	4.100,00
art 68 comma 2 Ccnl 21/05/2018	turno	11.000,00

Art 70 bis CCNL 21/05/2018	Maneggio valori	600,00
Art 70 bis CCNL 21/05/2018	Indennità rischio	1.000,00
Art 70 quinquies CCNL 21/05/2018	Indennità per incarichi specifici	900,00
Art 56 quinquies CCNL 21/05/2018	Indennità servizio esterno	2.000,00
6) Totale utilizzo		50.743,41
7) Residui al netto dell'utilizzo della parte variabile da destinare al fondo delle risorse decentrate dell'anno successivo (punto 5-punto 6)		

TOTALE SEZIONE II

In merito alla distribuzione della produttività, in seguito all'approvazione Delibera G.C. n. 243 del 02/12/2011 di autorizzazione alla stipula dell'accordo sui sistemi premianti o di approvazione del nuovo sistema di valutazione delle performance, adeguato alle disposizioni del D. Lgs 150/2012, viene ridefinita tra le parti la modalità di erogazione della produttività in sostituzione della precedente modalità di distribuzione della produttività inserito nel contratto decentrato integrativo in vigore.

Le risorse destinate alla produttività annuale, ai sensi dell'art. 68 c. 2 lett. A) del CCNL 251/05/2018, in base all'accordo citato e al Sistema di valutazione saranno effettivamente distribuite in relazione alla valutazione e misurazione della performance Individuale e organizzativa

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Oppure

Possono essere risorse accantonate ai sensi dell'art. 32 c. 7 CCNL 22.1.2004 Alte Professionalità.

TOTALE SEZIONE III

0

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

TOT. SEZIONE I	TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI – NON DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE	€	123.061,00
TOT. SEZIONE II	TOTALE UTILIZZO VARIABILE REGOLATO DAL CDIA	€	19.170,88
TOT. SEZIONE III	EVENTUALI RISORSE DA REGOLARE	€	19.733,78
TOTALE UTILIZZO DEL FONDO*		€	122.498,10

* Attenzione: deve coincidere al totale del fondo costituito (totale sezione IV Modulo I)

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

In questa apposita sezione si inseriscono in uscita le corrispondenti risorse inserite nella Sezione V del Modulo I, ai sensi dell'art. 15 c. 1 lettera k) CCNL 1.4.1999 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, alcune non soggette al rispetto del limite del fondo 2010 ai sensi dell'art. 9 c. 2 bis L. 122/2011 (art. 92 del D. Lgs 163/2006, compensi ISTAT), e corrispondenti specularmente alle voci in entrata.

UTILIZZO QUOTE DESTINAZIONE VINCOLATA			
CCNL 21/05/2018	– Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o risultati del personale, come da seguente prospetto:		€ 50.843,55
	Normativa di riferimento		
	Art 1 c. 1091 legge 145/2008	€ 35.000,00	
	Art. 18 legge 109/1994 e lr 5/2007	€ 14.843,55	
	Compensi Istat	€ 1.00,00	
	art. 59, c. 1, l.p) Dlgs 446/97 (attività di accertamento ICI)		
	Quota art. 16 c. 5 L.111/2011- 50% delle economie derivanti da piani di razionalizzazione destinati alla contrattazione integrativa DA DESTINARE A PERSONALE CLASSIFICATO NELLA FASCIA Più ALTA (L. 135/2011 ART. 5 C. 11quinquies)		
	Altro---		
	TOTALE	€ 50.843,55	

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:

- Rispetto della copertura delle risorse destinate a finanziare indennità di carattere certo e continuativo con risorse stabili e consolidate.

Come evidenziato dalla tabella, le indennità fisse di carattere certo e continuativo (PEO, Indennità di comparto) sono completamente finanziate dalle risorse stabili, e si rileva che oltre alla copertura di dette indennità si presenta una ulteriore disponibilità residua di risorse utili per finanziare il riconoscimento delle indennità variabili oggetto di contrattazione.

TOTALE RISORSE STABILI CONSOLIDATE (sezione I Modulo I)	TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI – NON DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (Sezione I Modulo II)	DISPONIBILITA' RESIDUA
€ 123.061,00	€ 72.487,59	€ 50.573,41

b) Rispetto del principio di attribuzione selettiva degli incentivi economici.

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

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

Che per l'anno 2019 non sono state previste nuove progressioni economiche orizzontali anche in virtù dell'art. 9 c. 1 della L.122/2010. Non sono stati contrattati quindi nuovi criteri anche se è stato condiviso tra le parti che il sistema utilizzato per valutare la performance sarà utilizzato qualora si dovessero prevedere nuove progressioni economiche in futuro.

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

RIEPILOGO COSTITUZIONE DEL FONDO (MODULO I)

	ANNO 2018	ANNO 2019	ANNO 2020
TOTALE RISORSE STABILI CONSOLIDATE	117.931,07	122.585,35	123.623,90
TOTALE RISORSE VARIABILI DA NON CONSOLIDARE	18.609,52	20.469,02	19.170,88
FONDO TOTALE	136.540,59	143.054,37	142.794,78
TOTALE DECURTAZIONI (Riduzione del personale art. 9 c. 2 bis, personale ATA, personale nominato PO e Nuovo inquadramento Vigili e III qualifiche)	€ 19.976,32	€ 19.733	€ 19.733
FONDO TOTALE A SEGUITO DELLA DECURTAZ. (SEZ. IV)	116.564,27	123.320,59	€ 123.061

+

DESTINAZIONI TEMPORANEAMENTE ALLOCATE ALL'ESTERNO DEL FONDO	ANNO 2018	ANNO 2019	ANNO 2020
Quote art 67 CCNL LR 5/2007	14.843,55	14.843,55	14.843,55
Quote art. 15 lett. K (compensi ISTAT)*	1.000,00	1.000,00	1.000,00
Art 1 c 1091 l 145/2008			35.0000,00

TOTALE RISORSE ESTERNE (SEZIONE V)	15.843,55	15.843,55	50.843,55
---	------------------	------------------	------------------

=

TOTALE FONDO + RISORSE ESTERNE (TOT. MODULO III)	132.407,82	139.164,14	171.904,55
---	-------------------	-------------------	-------------------

RIEPILOGO UTILIZZO RISORSE

RIEPILOGO RISORSE UTILIZZATE	ANNO 2018	ANNO 2019	ANNO 2020
TOTALE FONDO + RISORSE ESTERNE (TOT. MODULO III)	132.407,82	139.164,14	171.904,55
TOTALE UTILIZZO (TOTALE SEZIONE IV)	116.564,27	123.320,59	121.061,00
TOTALE RISORSE ESTERNE	15.843,55	15.843,55	50.843,55
SALDO	=	=	=

Come illustrato sinteticamente, il confronto viene effettuato rispetto all'anno immediatamente precedente a quello in esame.

*In base a quanto chiarito da diverse pronunce della Corte dei Conti, i compensi ISTAT (Parere n. 550/2011/PAR della Sezione Regionale della Lombardia), gli incentivi collegati all'art. 92 D. Lgs 163/2006 relativi alla progettazione esterna, quelli derivanti da attività di avvocatura (Delibera n. 51/CONTR/2011 delle Sezioni Riunite), nonché le economie dell'anno precedente sono esclusi dall'obbligo del rispetto del limite del Fondo anno 2010 ai sensi dell'art. 9 c. 2 bis L. 122/2010.

Si evidenzia, inoltre, che le risorse esterne al Fondo (Incentivo per Progettazione, Art. 92 D. Lgs 163/2006 e compensi ISTAT e altro), non saranno conteggiate per la determinazione delle eventuali disponibilità residue del fondo, poiché tali risorse non costituiscono economie da rinviare al Fondo dell'anno successivo, bensì economia di bilancio (vedi Sezione II modulo IV).

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 2020;

- 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 2020;

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

Gli importi sotto indicati sono relativi al fondo costituito, comprensivo delle economie e delle risorse temporaneamente inserite all'esterno del Fondo come riportati nel Totale del Modulo III e decurtate delle sole voci NON soggette al rispetto del limite del Fondo 2010 (Incentivo per Progettazione, Art. 92 D. Lgs 163/2006 e compensi ISTAT.

RIEPILOGO COSTITUZIONE FONDO	ANNO 2018	ANNO 2019	ANNO 2020
TOTALE FONDO + RISORSE ESTERNE (TOT. MODULO III)	132.063,28	139.164,14	173.904,55
Quote art. 15 lett. K (compensi ISTAT)	1.000,00	1.000,00	1.000,00
Quote art. 67 c 3 lett c e LR 5/2007	14.843,55	14.843,55	14.843,55
Quote art. 15 lett. K (avvocatura)		-	35.000,00
Economie anno precedente (Fondo straordinario e Fondo produttività)	3.104,24	4.997,01	3.736,82
Economie Piani razionalizzazione art. 16 c. 5 L. 122/2011			
TOTALE FONDO SOGGETTO A LIMITE	113.460,03	118.323,58	119.324,18

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

RIEPILOGO RISORSE UTILIZZATE	ANNO 2018	ANNO 2019	ANNO 2020
TOTALE FONDO DECURTATO (SEZ. IV MODULO I)	116.564,27	123.320,59	123.061,00
TOTALE UTILIZZO (SEZ. IV MODULO II)	116.564,27	123.320,59	123.061,00
ECONOMIE DA RINVIARE A ANNO SUCCESSIVO	=	=	=

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

Tali risorse sono al netto delle voci esterne al Fondo (Incentivo per Progettazione, Art. 92 D. Lgs 163/2006 e compensi ISTAT e altro), poiché gli eventuali residui che si dovessero creare, relativi a tali incrementi, non costituiscono economie da rinviare all'anno successivo, bensì economia di bilancio.

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 2012, attraverso le procedure di approvazione del bilancio di previsione dell'esercizio 2012. La spesa derivante dalla contrattazione decentrata trova copertura sulla disponibilità delle pertinenti risorse previste nel bilancio di previsione 2019, approvato con deliberazione C.C. n. 20 del 07/03/2019, esecutiva.

La costituzione del fondo per le risorse decentrate risulta compatibile con i vincoli in tema di contenimento della spesa del personale di cui all'articolo 1, comma 557 della legge 296/2006.

L'Ente non versa in condizioni deficitarie.



COMUNE DI SANLURI

Provincia del Sud Sardegna

Il Revisore Unico

Via Carlo Felice, 201 tel 070 93831 PEC: protocollo@pec.comune.sanluri.su.it

Verbale n. 25 del 12 dicembre 2020

L'anno 2020 il giorno 12 del mese di dicembre, presso il proprio studio professionale in Cagliari, Viale Regina Margherita n. 45 si è riunito l'Organo di Revisione - Revisore Unico nominato con delibera Consiliare n. 23 del 7 marzo 2019 per il triennio 2019/2021 nella persona del dott. Mauro Tiddia, per procedere all'esame della documentazione inviata in data 10/12/2020 e in data 11/12/2020 dal Servizio Affari Generali - Ufficio Personale dell'Ente a mezzo pec ed e - mail al fine di acquisire il parere di competenza relativo sull'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo parte giuridica e parte economica.

Oggetto: parere su "Ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo parte giuridica e parte economica per l'anno 2020"
--

IL REVISORE UNICO

Premesso che,

☐ l'art. 40, comma 3-quinquies del D.Lgs. n.165/2001 testualmente dispone che "...Le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale, ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate....";

☐ l'art. 40, comma 3-sexies dello stesso decreto prevede 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 MEF di intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'art.40bis, comma 1";

☐ l'art. 40 bis, comma 1 dello stesso decreto sancisce che "il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal collegio dei revisori...";

☐ l'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75 del 25.5.2017 prevede testualmente quanto di seguito riportato: "Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, 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”;

L'Organo di Revisione ha ricevuto - via pec la nota contenente la richiesta di esprimere un parere in relazione all'ipotesi di accordo del “Contratto Collettivo decentrato integrativo anno 2020 per il personale non dirigente siglato in data 10/12/2020 e di rilascio della relativa certificazione;

alla predetta comunicazione era allegata la “Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria per il personale non dirigente” a firma del responsabile del Servizio affari generali /personale e del responsabile del servizio finanziario dell'Ente;

Posto che tale parere costituisce presupposto indispensabile per l'autorizzazione giunta alla sottoscrizione definitiva dell'accordo stesso, è stato constatato che:

✓ la delegazione trattante di parte pubblica e le organizzazioni sindacali hanno siglato, in data 10/12/2020, l'ipotesi del “Contratto collettivo decentrato integrativo (del personale non dirigente) per l'anno 2020” del Comune di Sanluri;

✓ le allegate: Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria redatte e sottoscritte dal responsabile del Servizio affari generali /personale e del responsabile del servizio finanziario, ai sensi dell'art. 40, comma 3 sexies del D.Lgs. n.165/2001, riportano:

- i contenuti tecnico-finanziari della citata ipotesi;
- i prospetti riepilogativi delle voci componenti il fondo di produttività (risorse stabili e variabili) e la loro destinazione;
- l'indicazione della copertura finanziaria del Fondo di produttività 2020;

✓ tali Relazioni sono state redatte secondo lo schema pubblicato con Circolare nr. 25 del 19/07/2012 e s.m.i. da parte del Ministero dell'Economia e delle Finanze;

✓ per effetto del comma 456, dell'articolo 1, Legge n.147/2013 (legge di stabilità 2014), con riferimento ai risparmi di spesa, la statuizione dell'art. 9, comma 2 bis del D.L. 78/2010 è stata resa strutturale a decorrere dal 1° gennaio 2015 (Circolare RGS nr. 20 del 08/05/2015);

✓ la determinazione del Servizio AA.FF - Ufficio Personale n. 1321 del 11.09.2020 di costituzione del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività quantifica le risorse disponibili per la costituzione del fondo risorse decentrate 2020 nell'importo complessivo di euro 173.904,55 di cui € 113.832,47 risorse stabili e € 60.072,08 per risorse variabili;

RICORDATO

- il divieto di deliberare ed erogare somme aggiuntive nel caso di mancato rispetto degli obiettivi di finanza pubblica e delle norme di contenimento delle spese di personale;

- che, altresì, per poter applicare correttamente la disciplina di cui all'art.67 del CCNL 21/05/18, l'Ente deve attenersi al seguente percorso logico-sistematico:

a) individuare i servizi (e prima ancora i bisogni) su cui si vuole intervenire per realizzare miglioramenti qualitativi e quantitativi;

b) definire il progetto di miglioramento dei servizi, indicando gli obiettivi da conseguire, gli standard di risultato, i tempi di realizzazione, i sistemi di verifica a consuntivo (è auspicabile che si tratti di obiettivi indicati anche nel PEG o altro analogo documento);

c) effettuare da parte dei servizi di controllo interno la verifica e la certificazione a consuntivo;

d) procedere all'eventuale erogazione delle somme, totale o parziale, in relazione ai livelli di risultato certificati dai servizi di controllo interno, secondo criteri stabiliti nel contratto decentrato.

- che le risorse variabili non possono essere automaticamente confermate e/o stabilizzate negli anni successivi sulla base del solo fatto che “l'Ente raggiunge stabilmente ed in via ordinaria un più elevato livello di servizi...”;

SI ATTESTA CHE

□ l'ipotesi di contratto integrativo è stato predisposto in conformità delle vigenti disposizioni di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori;

□ è stato rispettato il precetto contenuto nell'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017 che pone l'anno 2016 come tetto massimo per le risorse destinabili al trattamento accessorio del 2020,;

□ ha avuto riscontro positivo la verifica sulla sussistenza in bilancio delle risorse da erogare a seguito dell'accordo in oggetto;

□ il controllo di compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e di legge (art. 40-bis, comma 1, D.lgs n. 165/2001) ha avuto quindi esito positivo.

SI ESPRIME

Parere Favorevole in ordine alla compatibilità finanziaria dell'ipotesi di accordo decentrato integrativo per il personale non dirigente per l'anno 2020 del Comune di Sanluri sottoscritto in data 10/12/2020;

La seduta è sciolta alle ore 12.15, previa lettura, redazione e sottoscrizione del presente verbale

Copia del presente verbale, a cura dei servizi amministrativi dell'Ente, verrà trasmessa al Sindaco.

Letto, approvato e sottoscritto.

Dott. Mauro Tiddia



LA GIUNTA COMUNALE

Riunitasi alle ore 12,30;

Visto l'oggetto posto all'ordine del giorno con la presente deliberazione;

VISTI i pareri, sulla proposta di deliberazione surriportata, espressi ai sensi dell'art. 49 del T.U. sull'Ordinamento degli EE. LL., approvato con D.Lgs n. 267/2000:

- Dal Responsabile del Servizio AA.GG., FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica;
- Dal Responsabile del Servizio Economico Finanziario, FAVOREVOLE in ordine alla regolarità contabile;

A voti unanimi

DELIBERA

Di approvare la surriportata proposta di deliberazione;

Di rendere il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4° comma del D.Lgs.267/2000.

IL SEGRETARIO

Dr. Marco Zedda in qualità di Vice Segretario

IL SINDACO

Dr. Alberto Urpi