

**COMUNE DI OTTANA**

Provincia di Nuoro

**IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO  
DECENTRATO INTEGRATIVO - PARTE  
ECONOMICA - ANNO 2020**

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO-FINANZIARIA**

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)



Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione		Sottoscrizione preintesa: 28.12.2020 Sottoscrizione accordo definitivo: 31/12/2020
Periodo temporale di vigenza		Anno 2020
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Dott.ssa Basolu Maria Antonietta – Segretario comunale – Presidente; Dott. Giampaolo A. Satta – Responsabile settore amministrativo e contabile. - Componente. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e Autonomie locali, CISAL, RSU. Organizzazioni sindacali firmatarie preintesa (elenco sigle): R.S.U. Organizzazioni sindacali firmatarie del contratto (elenco sigle):R.S.U.
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale non dirigente del Comune di OTTANA.
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		Ripartizione e destinazione delle risorse decentrate relative all'anno 2020.
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? SI, l'organo di revisione si è espresso positivamente con verbale del 29/12/2020.
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. Non vi sono rilievi da parte dell'organo di revisione.
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009?  Con deliberazione della Giunta Comunale n. 69 del 15/12/2020 è stato approvato il Piano esecutivo di gestione 2020-2022 (art. 169 del d.lgs. n. 267/2000), comprendente il piano performance della struttura e del segretario comunale.
		Con deliberazione della Giunta Comunale n.25 del 23.04.2020 è stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza 2020/2022.

		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009? <i>Articolo abrogato dal D.Lgs 74/2017</i> L'Amministrazione garantisce la trasparenza attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale dei dati previsti dalla vigente normativa.
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del D.Lgs. n. 150/2009? La relazione della performance relativa all'anno 2019 non è stata ancora predisposta.
<b>Eventuali osservazioni</b>		

**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.**

**Art. 1 – Ambito di applicazione e durata**

1. Il presente contratto, ai sensi dell'articolo 8 del CCNL 21/05/2018, disciplina i criteri di ripartizione delle risorse relative all'anno 2020 tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'articolo 68 del medesimo CCNL, nel rispetto delle disposizioni contenute nella contrattazione collettiva nazionale di lavoro nonché nel Contratto collettivo decentrato integrativo 2019/2021- Parte normativa, sottoscritto in via definitiva in data 31/12/2019.
2. Il presente contratto decentrato si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Ottana, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato e a tempo determinato, in regime di tempo pieno o di tempo parziale, compreso il personale comandato o distaccato, salvo quanto specificatamente previsto per i singoli istituti.
3. Salvo quanto eventualmente previsto per i singoli istituti contrattuali dal CCDI del 31/12/2019, il presente accordo esplica i suoi effetti a decorrere dal 01/01/2020.

**Art. 2 – Interpretazione autentica**

1. Si rimanda a quanto previsto dall'art. 2 del CCDI – Parte normativa.

**Art. 3 – Determinazione delle risorse per la contrattazione decentrata**

1. Il Fondo delle risorse decentrate (nel prosieguo indicato come "Fondo"), in applicazione delle disposizioni vigenti ed in particolare dell'articolo 67 del CCNL 21/05/2018, è stato quantificato dall'Amministrazione con determinazione n.371 del 22/12/2020 nell'importo di € 41.523,40, secondo il prospetto allegato al presente accordo sotto la lettera a).
2. Il Fondo potrà essere oggetto di rivisitazione ad opera del Responsabile del settore contabile, tenuto conto di eventuali errori e di sopraggiunte disposizioni di legge che possano determinare la variazione dell'importo complessivo.



#### Art. 4 – Disciplina generale di utilizzo delle risorse

1. Le risorse del Fondo, al netto di quelle indisponibili ai sensi dell'articolo 5, vengono utilizzate per la remunerazione degli istituti descritti nei successivi articoli secondo le previsioni dei contratti collettivi vigenti e le ulteriori disposizioni del Contratto collettivo decentrato integrativo del Comune di Ottana 2019/2021- Parte normativa, sottoscritto in data 31/12/2019.
2. Le risorse che dovessero residuare o dovessero servire per il finanziamento degli istituti indicati nel presente contratto aventi carattere stabile o variabile, anche in seguito all'eventuale rivisitazione del Fondo ai sensi del precedente articolo 3, comma 2, comporteranno modifiche in positivo o in negativo al fondo destinato ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale, fatto salvo il rispetto di quanto prescritto dall'articolo 68, comma 3, del CCNL 21/05/2018.

#### Art. 5 – Risorse indisponibili per la contrattazione

- A) Secondo la previsione di cui all'articolo 68 del CCNL 21/05/2018, l'Amministrazione rende disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate al netto delle risorse necessarie per corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo per l'importo di € 18.111,98:
- a) quote dell'indennità di comparto di cui all'articolo 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22/01/2004;
  - b) somme destinate alla corresponsione, nella medesima annualità, delle progressioni economiche orizzontali già riconosciute al personale; detta somma sarà soggetta a ricalcolo al 31/12/2020 sulla base della spesa effettivamente sostenuta.

#### Art. 6– Progressioni economiche

(art. 16 CCNL 21/05/2018 e art.10 CCDI 31/12/2019)

Le parti concordano di destinare alle progressioni economiche, con decorrenza giuridica ed economica dal 01/01/2020, una quota della parte stabile del fondo delle risorse decentrate pari ad € 5.000,00.

Le progressioni economiche dovranno effettuarsi nel rispetto della disciplina prevista dall'art. 10 del CCDI 31/12/2019.

Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 16 del CCNL 21/05/2018 e dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009, le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, pari, nell'anno 2020, ad un massimo del 50% dei soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni entro il limite del fondo annuale destinato alle progressioni economiche, comprensivo della 13<sup>a</sup> mensilità.

I contingenti di categoria cui garantire l'accesso alla progressione economica sono determinati distribuendo le risorse assegnate alle progressioni tra le graduatorie di categoria sulla base delle risorse disponibili e del numero dei dipendenti inseriti nelle tre graduatorie distinte per categoria di inquadramento: categoria A/B; categoria C; categoria D), fermo restando il rispetto della percentuale del 50% quale quota dei dipendenti aventi titolo a partecipare alle selezioni.

Sulla base dei criteri che precedono, i contingenti di categoria sono così determinati:

Personale in servizio: n. 11 dipendenti

Dipendenti aventi titolo a partecipare alle selezioni: n. 10

Rimane escluso n. 1 dipendente inquadrato nella categoria C in quanto non è in possesso del requisito del periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento.

N.ro massimo progressioni economiche attribuibili: n.5 che, sulla base dei dipendenti inseriti in ciascuna categoria e delle risorse disponibili, sono distribuite tra le graduatorie di categoria nel modo seguente:

- Categoria B – n. 1 progressione;
- Categoria C – n.3 progressioni;

– Categoria D – n. 1 progressioni.

Le parti danno atto che nel calcolare le PEO attribuibili alle categorie C e B è stato ottenuto quale risultato un numero decimale e precisamente per la categoria C: 2,50 e per la categoria B: 1,50; pertanto, la quinta PEO viene attribuita alla categoria C in considerazione del maggior numero di dipendenti inseriti in tale categoria ovvero 5 a fronte delle tre unità lavorative inserite nella categoria B.

**Art. 7 – Indennità condizioni lavoro**  
(art.70 bis CCNL 21/05/2018 e art.12 CCDI 31/12/2019)

1. Per il finanziamento dell'indennità condizioni di lavoro, prevista dall'articolo 70 bis del CCNL 21/05/2018, destinata a remunerare lo svolgimento di attività disagiate, ovvero esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, ovvero implicanti il maneggio di valori, sulla base della regolamentazione e degli importi giornalieri stabiliti dall'articolo 12 del CCDI 31/12/2019, le parti determinano in € 1.200,0, l'importo destinato in via previsionale, sulla base teorica dei dipendenti potenzialmente rientranti nelle fattispecie previste con decorrenza dal 01/01/2020, a remunerare l'espletamento delle seguenti attività:
  - a) maneggio valori:
    - per valori mensili sino a € 1.000,00: € 1,00 al giorno di effettivo maneggio valori;
    - per valori mensili superiori a € 1.000,00: € 1,50 al giorno;
  - b) attività esposte a rischio: € 1,00 al giorno;
2. Le economie che si dovessero realizzare rispetto alla previsione di spesa di cui al comma 1 andranno ad incrementare le risorse destinate a remunerare i premi correlati alla performance.

**Art. 8 – Reperibilità**  
(art. 24 CCNL 21/05/2018 e art. 23 CCDI 31/12/2019)

1. Ai fini della corresponsione dell'indennità di reperibilità a decorrere dal 01/01/2020, ai sensi degli articoli 24 del CCNL 21/05/2018 e 23 del CCDI 31/12/2019, le parti, sulla base dei servizi interessati, destinano uno stanziamento di € 3.000,00.
2. Qualora l'importo stanziato dovesse rivelarsi insufficiente a remunerare le casistiche contrattualmente previste, le parti convengono che l'importo di cui al precedente comma 1, senza necessità di ulteriore contrattazione, potrà essere incrementato per garantire la completa corresponsione dell'indennità nel periodo di riferimento, sulla base delle effettive necessità.
3. Le economie che si dovessero realizzare rispetto alla previsione di spesa di cui al comma 1 andranno ad incrementare le risorse destinate a remunerare i premi correlati alla performance.

**Art.9 – Indennità di servizio esterno**  
(art.56 quinquies CCNL 21/05/2018 e art.30 CCDI 31/12/2019)

1. Per il finanziamento dell'indennità di servizio esterno da corrispondere al personale della polizia locale, prevista dall'articolo 56 quinquies del CCNL 21/05/2018 e disciplinata dall'articolo 30 del CCDI 12/06/2019, le parti determinano la misura dell'indennità in € 1,00 giornalieri lordi e il relativo stanziamento in € 500,00, rappresentante la previsione di spesa relativa al periodo 01/01/2020 al 31/12/2020.
2. Tenuto conto che l'indennità di cui al presente articolo viene applicata per la prima volta, le parti convengono che la somma stanziata, senza necessità di ulteriore contrattazione, potrà essere incrementata per garantirne la completa corresponsione nel periodo di riferimento, sulla base delle attestazioni che saranno prodotte dal Comandante della Polizia locale.
3. Le economie che si dovessero realizzare rispetto alla previsione di spesa di cui al comma 1 andranno



ad incrementare le risorse destinate a remunerare i premi correlati alla performance.

**Art. 10 – Compensi per rilevazioni statistiche ISTAT  
(art. 43, L. 449/1997 e art. 70-ter CCNL 21/05/18)**

1. Sulla base degli atti predisposti dall'Ufficio competente, il Fondo 2020, ai sensi dell'articolo 67, comma 3, lett. c) del CCNL 21/05/2018, comprende l'importo di € 951,16 quali risorse trasferite dall'ISTAT per remunerare il personale per le prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro.
2. Il pagamento dei compensi di cui al comma precedente è disposto dal Responsabile competente sulla base della specifica normativa di settore ai sensi dell'articolo 70-ter del CCNL 21/05/2018; eventuali risorse dovessero residuare rispetto allo stanziamento iniziale costituirà economia di bilancio non utilizzabile ai fini del finanziamento degli altri istituti contrattuali.

**Art. 11 – Compensi per la performance individuale ed organizzativa  
(art.68, comma 2, lettere a) e b) e art.8 CCDI 31/12/2019)**

1. In ossequio alla previsione di cui all'articolo 7 del decreto legislativo n.150/09 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, sono destinate alla corresponsione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale del personale dipendente, sulla base del Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato con deliberazione della Giunta comunale n. 65 del 08/10/2019, le seguenti risorse da assegnare in base agli articoli 7 e 8 del CCDI 2019/2021 del 31/12/2019: € 12.760,26 da destinare per il 60% alla performance organizzativa e per il 40% alla performance individuale.
2. Per l'anno 2020 è determinata nel 10% del personale meglio valutato a livello di Ente, con arrotondamento all'unità superiore, la fascia delle eccellenze di cui all'articolo 8, comma 10, del CCDI 2019/2021 per l'attribuzione della maggiorazione del premio del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente in base all'articolo 69 del CCNL 21/05/2018. Nell'ipotesi di parità di punteggio, il premio sarà ripartito fra gli aventi diritto.
3. Tenuto conto che gli stanziamenti previsti per finanziare gli istituti indicati nel presente accordo sono suscettibili di variazione in più o in meno, le parti convengono che lo stanziamento di cui al precedente comma 1 potrà essere modificato in aumento o in diminuzione, senza necessità di ulteriore contrattazione, sulla base di quanto effettivamente residuato dall'applicazione degli altri istituti, fatto salvo il rispetto di quanto prescritto dall'articolo 68, comma 3, del CCNL 21/05/2018.

**Art.12 – Sintesi utilizzo delle risorse**

Tenuto conto delle previsioni di cui agli articoli precedenti, l'utilizzo delle risorse è rappresentato nel prospetto allegato al presente accordo sotto la lettera b).

***B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo 2020***

<b>UTILIZZO FONDO 2020</b>	
Totale utilizzo fondo progressioni	<b>17.912,67</b>

Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04, quota a carico fondo	5.199,31
<b>TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI</b>	<b>23.111,98</b>
Indennità condizioni di lavoro	1.200,00
Reperibilità	3.000,00
Indennità di servizio esterno – art. 56 quinquies CCNL 2018 (Vigilanza)	500,00
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 2018	12.760,26
<b>TOTALE UTILIZZO ALTRE INDENNITA'</b>	<b>17.460,26</b>
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 RIF - ISTAT	951,16
<b>TOTALE UTILIZZO RISORSE VINCOLATE</b>	<b>951,16</b>
<b>TOTALE UTILIZZO FONDO</b>	<b>41.523,40</b>

### C) Gli effetti abrogativi impliciti

Risulta attualmente in vigore il Contratto collettivo decentrato integrativo 2019/2021- Parte normativa, sottoscritto in via definitiva in data 31/12/2019

L'accordo stipulato non determina abrogazione implicita di alcuna norma contrattuale.

### D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di *meritocrazia e premialità* ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

La distribuzione delle risorse effettuata nel presente accordo economico 2020 è disposta sulla base delle clausole contrattuali inserite nel CCDI 2019/2021 sottoscritto in data 31/12/2019, coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità; è stata infatti prevista la distribuzione piena del premio potenziale per la performance solo al raggiungimento di valutazioni maggiori al 90 per cento; è stata inoltre garantita l'applicazione della maggiorazione del premio individuale per le eccellenze prevista dall'articolo 69, comma 2 del CCNL 21/05/2018; la maggior parte delle risorse variabili sono state attribuite alla remunerazione della performance del personale. Nei confronti del personale troverà applicazione il Sistema di misurazione e valutazione delle performance approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 65 del 08.10.2019.

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



Il CCDI prevede l'attribuzione delle progressioni economiche a decorrere dal 1° gennaio 2020 in coerenza con quanto previsto dall'art. 16, comma 7, del CCNL 21/05/2018. Secondo quanto previsto nel CCNL e nel CCDI- Parte normativa, le nuove progressioni economiche verranno attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti in base ai seguenti criteri:

- a) esito della valutazione della performance individuale. Rileva, ai fini della graduatoria di merito, la media dei risultati conseguiti nel triennio antecedente l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, la quale concorre nella misura del 85% del punteggio attribuibile;
- b) esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento intesa come periodo di servizio a tempo indeterminato nella posizione economica in godimento nella categoria giuridica di appartenenza, la quale concorre fino al 15% del punteggio attribuibile.

**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**

Con la sottoscrizione del presente contratto si persegue il fine di motivare il personale orientandolo al raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione.

**G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto**

Nessun'altra informazione.

Ottava 28. 12.2020

Il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica  
il Segretario Comunale Dott.ssa Maria Antonietta Basolu



*[Handwritten signature]*

# 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:

- Delibera n.70 del 22.12.2020 con la quale si forniscono alla delegazione trattante di parte pubblica gli indirizzi ai quali attenersi nella contrattazione decentrata relativa alla definizione delle modalità di utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2020;
- Determina n. 371 del 22.12.2020 del di costituzione del Fondo 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 del 21.05.2018, per l'anno 2020 risulta, come da allegato schema di costituzione del Fondo così riepilogato:

<b>RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ</b>	
<b>Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 (A)</b>	<b>38.406,73</b>
<b>Incrementi stabili</b>	
<b>Totale incrementi stabili (a)</b>	<b>0,00</b>
<b>Totale risorse stabili SOGGETTE al limite (A+a)</b>	<b>38.406,73</b>
<b>Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite</b>	
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	715,13
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 - Incremento 83,20 a valere dal 2019	1.248,00
<b>Totale incrementi stabili non soggetti al limite (b)</b>	<b>1.963,13</b>
<b>TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b)</b>	<b>40.369,86</b>



## Sezione II - Risorse variabili

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

<b>RISORSE VARIABILI</b>	
<b>Risorse variabili sottoposte al limite</b>	
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - Legge Regionale specifica (es. SARDEGNA n. 19 del 1997)	5.050,00
<b>Totale voci variabili sottoposte al limite</b>	<b>5.050,00</b>
<b>Risorse variabili NON sottoposte al limite</b>	
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - Compensi ISTAT	951,16
<b>Totale voci variabili NON sottoposte al limite</b>	<b>951,16</b>
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>6.001,16</b>

## Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

<b>DECURTAZIONI SULLE RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' (a detrarre)</b>	
Decurtazione parte stabile operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	4.847,62
Decurtazioni PARTE STABILE operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	0,00
Decurtazione parte stabile per rispetto limite 2016	0,00
<b>TOTALE DECURTAZIONI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'</b>	<b>4.847,62</b>
<b>DECURTAZIONI RISORSE VARIABILI</b>	
<b>Risorse variabili sottoposte al limite</b>	
Decurtazione parte variabile operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	0,00
Decurtazioni PARTE variabile operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	0,00
Decurtazione parte variabile per rispetto limite 2016	0,00
<b>TOTALE DECURTAZIONI PARTE VARIABILE</b>	<b>0,00</b>
<b>TOTALE DECURTAZIONI</b>	<b>4.847,62</b>

*Si evidenzia che il secondo periodo dell'art. 9 c. 2 bis del DL 78/2010 convertito con modificazioni nella legge n. 122/2010, inserito dalla Legge di Stabilità 2014 (Legge n. 147/2013) all'art. 1, comma 456, stabilisce "che: «A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo».*

*Pertanto, a partire dall'anno 2015 le risorse decentrate dovranno essere ridotte dell'importo decurtato per il triennio 2011/2014, mediante la conferma della quota di decurtazione operata nell'anno 2014 per cessazioni e rispetto del 2010 (Circolare RGS n. 20 del 8.5.20105).*

Nel periodo 2011-2014 risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2010 e pertanto deve essere applicata una riduzione del fondo del 2020 pari a € 4.847,62.

*Si evidenzia che l'art. 1 c. 236 della L. 208/2015 prevedeva che a decorrere dal 1° gennaio 2016 (nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza), l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo dell'anno 2015. Lo stesso comma disponeva la riduzione in misura proporzionale dello stesso in conseguenza della cessazione dal servizio di una o più unità di personale dipendente (tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente).*

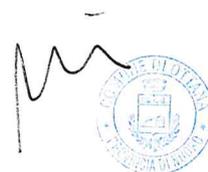
*Si evidenzia inoltre che l'art. 23 del D. Lgs. 75/2017 ha stabilito che "a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato."*

In seguito all'introduzione delle disposizioni dell'art. 33 comma 2, del D.L.34/2019, convertito in Legge 58/2019 (c.d. Decreto "Crescita"), il tetto al salario accessorio, così come introdotto dall'articolo 23, comma 2, del D. Lgs 75/2017, può essere modificato. La modalità di applicazione definita nel DPCM del 17.3.2020, pubblicato in GU in data 27.4.2020, concordata in sede di Conferenza Unificata Stato Regioni del 11.12.2019, prevede che il limite del salario accessorio, a partire dal 20 aprile 2020, debba essere adeguato in aumento rispetto al valore medio procapite del 2018 in caso di incremento del numero di dipendenti presenti al 31.12.2019, rispetto ai presenti al 31.12.2018, al fine di garantire l'invarianza della quota media procapite rispetto al 2018. Ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018, come nel caso del Comune di Ottana.

*Nell'anno 2016 non risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2015 e pertanto non deve essere applicata alcuna riduzione del fondo.*

Si precisa che il totale del fondo (solo voci soggette al blocco) per l'anno 2016 era pari a € 38.609,11 (include eventuale rivalutazione ai sensi dell'art. 33 comma 2, del D.L.34/2019, nel caso l'ente ne abbia facoltà) mentre per l'anno 2020 al netto delle decurtazioni è pari ad € 38.609,11.

Pertanto si attesta che il fondo 2020 risulta non superiore al fondo anno 2016 (Tali valori non includono avvocatura, ISTAT, di cui art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. a, ove tale attività non risulti ordinariamente resa dall'Amministrazione precedentemente l'entrata in vigore del D.Lgs 75/2017, importi di cui all'art. 67 comma 2 lett. b, economie del fondo dell'anno precedente e economie del fondo straordinario anno precedente).



#### Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (A)	<b>40.369,86</b>
TOTALE decurtazioni aventi carattere di certezza e stabilità (B)	<b>4.847,62</b>
<b>TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità DOPO LE DECURTAZIONI (A-B)</b>	<b>35.522,24</b>
TOTALE Risorse variabili (C)	<b>6.001,16</b>
DECURTAZIONI sulle voci variabili (D)	<b>0,00</b>
<b>Totale risorse variabili dopo le decurtazioni (C-D)</b>	<b>6.001,16</b>
<b>TOTALE FONDO (A-B)+ (C-D)</b>	<b>41.523,40</b>

#### Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Si precisa che ai sensi dell'Art. 33 del CCNL 22.1.2004 l'indennità di comparto prevede una parte di risorse a carico del bilancio (cosiddetta quota a) e una parte a carico delle risorse decentrate (cosiddette quote b e c). Gli importi di cui alle lettere b) e c) ammontano ad un totale di € 5.199,31.

Per quanto riguarda le PEO in godimento, vengono inseriti a carico del fondo, gli importi rivalutati (aggiornati con l'aumento del costo di dette progressioni dovuto agli incrementi stipendiali - Dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 22.1.2004) e quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 21.5.2018 NON soggetta al limite (come indicato dalla Dichiarazione congiunta n. 5 e confermato dalla Delibera Sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 19/2018).

#### Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

#### Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Per l'anno 2020 con la determina di costituzione del Fondo n. 371 del 22.12.2020 sono stati resi indisponibili alla contrattazione ai sensi dell'art. 68 comma 1 del CCNL 21.5.2018 alcuni compensi gravanti sul fondo (es. indennità di comparto, *progressioni economiche*) poiché già determinate negli anni precedenti.

Vanno, inoltre, sottratte alla contrattazione le risorse non regolate specificatamente dal Contratto Integrativo poiché regolate nelle annualità precedenti.

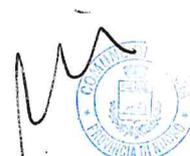
<b>UTILIZZO RISORSE NON DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE</b>	2020
Progressioni economiche STORICHE	12.912,67
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	5.199,31
<b>Totale utilizzo risorse stabili</b>	<b>18.111,98</b>
<b>TOTALE RISORSE NON REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO</b>	<b>18.111,98</b>

*Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo*

<b>DESTINAZIONI REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO</b>	2020
Progressioni economiche specificatamente contratte nel CCDI dell'anno	5.000,00
Indennità condizioni di lavoro Art. 70 bis CCNL 2018 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	1.200,00
Reperibilità	3.000,00
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 2018	12.760,26
Indennità di servizio esterno – art. 56 quinquies CCNL 2018 (Vigilanza)	500,00
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 RIF – ISTAT	951,16
<b>TOTALE RISORSE REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO</b>	<b>23.411,42</b>

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

Le risorse ancora da contrattare ammontano ad € 0,00.



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

<b>TOTALE RISORSE non regolate specificamente dal Contratto Integrativo (A)</b>	18.111,98	+
<b>TOTALE RISORSE regolate specificamente dal Contratto Integrativo (B)</b>	23.411,42	=
<b>TOTALE UTILIZZO (A+B)</b>	<b>41.523,40</b>	
<b>TOTALE DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE [TOTALE FONDO – (A+B)]</b>	0,00	

*Sezione V Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo*

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Si precisa che ai sensi dell'Art. 33 del CCNL 22.1.2004 l'indennità di comparto prevede una parte di risorse a carico del bilancio (cosiddetta quota a) e una parte a carico delle risorse decentrate (cosiddette quote b e c). Gli importi di cui alle lettere b) e c) ammontano ad un totale di € 5.199,31 .

Per quanto riguarda le PEO in godimento, vengono inseriti a carico del fondo, gli importi rivalutati (aggiornati con l'aumento del costo di dette progressioni dovuto agli incrementi stipendiali - Dichiarazione congiunta n.14 CCNL 22.1.2004) e quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 21.5.2018 NON soggetta al limite (come indicato dalla Dichiarazione congiunta n. 5 e confermato dalla Delibera Sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 19/2018).

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

La presente relazione, in ossequio a quanto disposto dall'art. 40 c. 3 sexies del D. Lgs 165/2001, così come modificato dal D. Lgs 150/2009 persegue l'obiettivo di fornire una puntuale e dettagliata relazione, dal punto di vista finanziario, circa le risorse economiche costituenti il fondo per le risorse decentrate e, dal punto di vista tecnico, per illustrare le scelte effettuate e la coerenza di queste con le direttive dell'Amministrazione.

Con la presente si attesta:

- a) **Il rispetto della copertura delle risorse destinate a finanziare indennità di carattere certo e continuativo con risorse stabili e consolidate.**

Come evidenziato dalle precedenti sezioni, le indennità fisse di carattere certo e continuativo (PEO, Indennità di comparto) pari a € 23.111,98 sono completamente finanziate dalle risorse stabili pari ad € 35.522,24.

b) **Il rispetto del principio di attribuzione selettiva degli incentivi economici.**

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e primarietà in quanto viene applicato il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, adeguato al D. lgs 150/2009 e all'art. 68 comma lett. a-b del CCNL 21.5.2018.

Le risorse destinate alla performance saranno riconosciute attraverso la predisposizione di obiettivi strategici ed operativi dell'Amministrazione (contenuti nel Piano Performance), al fine di contribuire al raggiungimento dei risultati previsti negli strumenti di pianificazione e gestione.

c) **Il rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera.**

In particolare, si evidenzia che per l'anno in corso è previsto il riconoscimento di progressioni orizzontali che saranno attribuite nel rispetto dei criteri previsti nel CCDI 2019/2021 – parte normativa.

*Modulo III - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio*

*Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione*

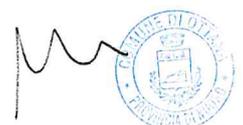
Per ciascun argomento si evidenzia quanto segue:

- a) **Rispetto dei vincoli di bilancio:** l'ammontare delle risorse per le quali si contratta la destinazione trovano copertura negli stanziamenti del bilancio anno 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 come segue:
  - le voci di utilizzo fisse (Indennità di comparto e progressioni orizzontali già in atto) saranno imputate ai capitoli/interventi di spesa previsti in bilancio per ciascun dipendente;
  - la restante parte di utilizzo oggetto di contrattazione (fondo generale e indennità individuali) sarà imputata ai seguenti capitoli del bilancio 2020 gestione competenza: 2301, 2401, 2601, 2701;
  - le voci relative agli incentivi di cui all'art. 113 del D. Lgs 50/2016 saranno iscritte negli stanziamenti dei diversi interventi a cui si riferiscono;

Si attesta, pertanto, che sono stati rispettati i limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle attuali norme vigenti.

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

La costituzione del fondo per l'anno 2020, così come previsto dal D.Lgs. 75/2017 non risulta superare l'importo determinato per l'anno 2016.



In seguito all'introduzione delle disposizioni dell'art. 33 comma 2, del D.L.34/2019, convertito in Legge 58/2019 (c.d. Decreto "Crescita"), il tetto al salario accessorio, così come introdotto dall'articolo 23, comma 2, del D. Lgs 75/2017, può essere modificato. La modalità di applicazione definita nel DPCM del 17.3.2020, pubblicato in GU in data 27.4.2020, concordata in sede di Conferenza Unificata Stato Regioni del 11.12.2019, prevede che il limite del salario accessorio, a partire dal 20 aprile 2020, debba essere adeguato in aumento rispetto al valore medio procapite del 2018 in caso di incremento del numero di dipendenti presenti al 31.12.2020, rispetto ai presenti al 31.12.2018, al fine di garantire l'invarianza della quota media procapite rispetto al 2018.

Si precisa che in questo Ente:

- il numero di dipendenti in servizio al 31.12.2020 è inferiore al numero dei dipendenti in servizio al 31.12.2018, pertanto, in attuazione dell'art. 33 c. 2 DL 34/2019 convertito nella L. 58/2019, il fondo e il limite di cui all'art. 23 c. 2 bis D. Lgs 75/2017 non sono stati adeguati in aumento al fine di garantire il valore medio procapite riferito al 2018

Si precisa, altresì, che i valori esposti equivalgono al totale del fondo dell'anno al netto della eventuale decurtazione del limite dell'anno 2016. Tali valori non includono avvocatura, ISTAT, di cui art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. a, ove tale attività non risulti ordinariamente resa dall'Amministrazione precedentemente l'entrata in vigore del D. Lgs 75/2017, importi di cui all'art. 67 comma 2 lett. b, economie del fondo dell'anno precedente e economie del fondo straordinario anno precedente.

Per quanto riguarda la spesa, esaminata la parte di utilizzo oggetto della contrattazione, si evidenzia che a consuntivo risulta rispettato il limite di spesa del Fondo, pertanto l'ente risulta nella presente condizione:

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 Funzioni Tecniche Art. 113 D.lgs 50/2016 e compresi 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 2020, attraverso le procedure di approvazione del bilancio di previsione dell'esercizio 2020. La spesa derivante dalla contrattazione decentrata trova copertura sulla disponibilità delle pertinenti risorse previste nel bilancio di previsione 2020, approvato con deliberazione consiliare n. 14 del 30.09.2020 esecutiva.

L'Ente non versa in condizioni deficitarie.

La costituzione del fondo per le risorse decentrate risulta compatibile con i vincoli in tema di contenimento della spesa del personale.

Con riferimento al fondo per il lavoro straordinario di cui all'art. 14 comma 1 CCNL 1/4/1999, si dà atto che la somma stanziata rimane fissata, come dall'anno 2000, nell'importo di € 3.065,00.

Per la parte relativa allo schema di relazione tecnico – finanziaria

Il Responsabile del Servizio Finanziario Dr Giampaolo Alessandro Satta

