



COMUNE DI ESCALAPLANO

Provincia del Sud Sardegna

Via Sindaco Giovanni Carta 18 - 09051 Escalaplano - ☎ 070/954101

Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria al contratto integrativo anno 2018

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

PARTE I: La relazione illustrativa

I.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Modulo 1 – Scheda 1.1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		31/12/2018
Periodo temporale di vigenza		Anno 2018
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Segretario Comunale - presidente 2. Responsabile del servizio amministrativo e finanziario - componente 3. Responsabile del servizio tecnico - componente <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):.....</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. FP CGIL CAGLIARI 2. CISL FP CAGLIARI 3. UIL F.P.L. Cagliari e Sardegna 4. CSA REGIONI E AUTONOMIE locali <p>R.S.U. aziendali:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ignazio Aresu 2. Giancarlo Prasciolu
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<p>a) definizione, per l'anno 2018, dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo, nonché gli ulteriori criteri per i premi di performance individuali, ai sensi del CCNL del comparto Funzioni locali sottoscritto il 21/05/2018</p> <p>b) Utilizzo risorse decentrate anno 2018</p>
<p>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</p> <p>Sì con parere del Revisore dei conti n. 13 del 28/12/2018 (parere sulla compatibilità dei costi e della costituzione del fondo avvenuta con la determina 573/2018</p> <p>Sì, in data (parere sul contratto integrativo decentrato)</p> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli.</p> <p>L'Organo di controllo interno ha/non ha effettuato alcun rilievo.</p>
	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Sì, con la deliberazione della Giunta Comunale n. 43 del 12/09/2018 di approvazione del PEG, ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis, del D. Lgs. n. 267/2000 e s.m.i..</p>
		<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Sì, con deliberazione della Giunta Comunale n. 6 del 30/01/2018 di approvazione del Piano anticorruzione per il triennio 2018/2020.</p>
		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Sì. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale alla pagina www.comune.escalaplano.ca.it sezione AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE delle seguenti informazioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pagina Contrattazione collettiva. • Pagina Contrattazione integrativa contenente le determinazioni di costituzione del fondo le relazioni illustrative e tecnico-finanziarie e i contratti integrativi stipulati e i relativi pareri. • Pagina contenente I piani annuali delle Performance.
		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 14, comma 6 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009).</p>
Eventuali osservazioni		NESSUNA

1.2 - 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

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede (indicare le materie oggetto di contrattazione):

1 Campo di applicazione, efficacia e durata:

Con la deliberazione G.C. n. 69 del 20/12/2018 di oggetto: "Indirizzi alla delegazione trattante di parte datoriale per la contrattazione integrativa e destinazione risorse aggiuntive al fondo per le risorse decentrate per il personale per l'anno 2018", sono state fissate le direttive e i criteri cui attenersi nella contrattazione decentrata medesima, stabilendosi in particolare di addivenire, per le ragioni ivi espresse, alla stipula di un contratto c. d. ponte nelle more dell'avvio di una nuova fase contrattuale che costituisca piena attuazione del nuovo CCNL sottoscritto in data 21.05.2018. Il contratto definisce, per l'anno 2018, i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo, per i premi di performance individuali, secondo quanto previsto dal CCNL del comparto Funzioni locali sottoscritto il 21/05/2018. Per quanto non previsto dal contratto ed in quanto compatibili con i suoi contenuti, nonché con le disposizioni di legge e di contratto nazionale sopravvenute, continuano ad applicarsi le clausole contenute nei contratti collettivi decentrati integrativi in vigore, con particolare riferimento a quelle contenute nel CCDI 2015-2016 sottoscritto in data 29/12/2016 e, per l'anno 2017, in data 09/02/2018).

2 Criteri di riparto del Fondo risorse decentrate:

Il fondo risorse decentrate disponibile per l'anno 2018 per i trattamenti accessori di ente è quantificato con la determinazione del Responsabile del servizio finanziario n. 573 del 21/12/2018 per complessivi € 42.124,03, (comprendente la decurtazione del fondo in relazione al personale distaccato all'Unione Comuni) di cui € 30.844,74 risorse decentrate stabili ed € 11.279,29 di risorse variabili o eventuali. Il fondo disponibile di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto del comma 3, art. 68 del CCNL 21.05.2018, è destinato ai seguenti utilizzi:

- € 23.200,43 Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 68, comma 1 – CCNL 21/5/2018 (utilizzi vincolati) € 23.200,43 per le progressioni orizzontali storiche e indennità di comparto.

- € 18.923,60 Risorse destinate agli istituti di cui art. 68, comma 2 e 3 – CCNL 21/5/2018 di cui:

€ 1.821,82	Art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 21.05.2018 Premi collegati alla performance organizzativa.
€ 3.000,00	Art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 21.05.2018 Premi collegati alla performance individuale.
€ 660,00	Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.05.2018 Indennità condizioni di lavoro, rischio
€ 660,00	Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.05.2018 Indennità condizioni di lavoro, maneggio valori.
€ 4.634,08	Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 21.05.2018 Indennità di reperibilità servizio tecnico e servizi demografici.
€ 1.000,00	Art. 68 c. 2 lett. e) CCNL 21.05.2018, art. 70-quinquies c. 1 Compensi per esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie D che non risulti incaricato di posizione organizzativa.
€ 900,00	Art. 68 c. 2 lett. e) CCNL 21.05.2018, art. 70-quinquies c. 2 Compensi per ufficiale stato civile e anagrafe, ufficiale elettorale e responsabile di tributi.
€ 6.247,70	Art. 15 c.1 lett. k) CCNL 1998-2001, art. 113 dlgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017 Incentivi per funzioni tecniche.

3 Criteri generali relativi alla incentivazione della performance organizzativa ed individuale (cd produttività). Ulteriori criteri per l'attribuzione dei premi relativi alla performance individuale.

Una quota del fondo per le risorse decentrate sulla base delle previsioni di cui all'art. 68, comma 2, lettere a) e b) del CCNL 21.5.2018, è destinata alla incentivazione della performance individuale e di quella organizzativa del personale, cd produttività collettiva e individuale. L'erogazione di questi compensi è subordinata alla preventiva assegnazione degli obiettivi, che devono soddisfare i requisiti di cui al D.Lgs. n. 150/2009 e smi, ed alla verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, verifica che deve essere effettuata da parte del Nucleo di Valutazione.

I compensi per la incentivazione della performance individuale ed organizzativa sono articolati nelle seguenti modalità:

a) Incentivi per la realizzazione degli obiettivi di settore e dell'ente per il raggiungimento di parametri di virtuosità (performance organizzativa), cui partecipano tutti i dipendenti. Tali compensi vengono ripartiti a seguito dell'accertamento da parte del nucleo di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici e della presenza delle condizioni di virtuosità dell'ente previste dal sistema di valutazione approvato con la deliberazione G.C. n. 59 del 22/12/2017 e come stabilito con il PEG/Piano della performance per l'anno 2018 approvato con deliberazione G.C. n. 43 del 12/09/2018. Sono assegnati in misura corrispondente al punteggio assegnato dal nucleo sulla base dei criteri definiti nella metodologia di valutazione.

b) Incentivi per la realizzazione degli obiettivi individuali formalmente assegnati a tutti i dipendenti dai responsabili. Tali compensi vengono ripartiti a seguito dell'accertamento da parte del nucleo di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi ed alla valutazione effettuata da parte dei singoli responsabili. Tali obiettivi devono essere coerenti con quelli assegnati nel PDO o piano delle performance al responsabile, anche se non necessariamente devono essere compresi tra essi (cd performance individuale). L'attribuzione di tali risorse alle singole strutture e di conseguenza dei compensi attribuibili ai singoli dipendenti si realizza in base del numero di personale presente nella struttura e nell'ente. Sono assegnati in misura corrispondente al punteggio assegnato dal responsabile e dell'accertamento da parte del nucleo di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi, sulla base dei criteri definiti nella metodologia di valutazione.

È attribuita – in applicazione di quanto previsto dall'art. 69 del CCNL 21/5/2018, secondo i criteri di cui al presente articolo e a valere sulle risorse destinate alla performance individuale, come determinate ai sensi dell'art. 2, comma 2 – una maggiorazione pari al 30% del valore medio dei premi individuali al personale, che nelle graduatorie della valutazione individuale, redatte con riferimento al sistema vigente nell'Ente ha ottenuto le valutazioni più alte. Il numero di detto personale è pari al 20% dell'organico in servizio.

4 Clausole programmatiche e finali

Le parti condividono l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della presente contrattazione integrativa. A tal fine, tenuto conto che l'ultimo contratto triennale sottoscritto ha riguardato il periodo 2016-2018, hanno convenuto sulla durata annuale del presente CCI, dandosi atto che, in tal modo, il prossimo CCI, relativo al periodo 2019-2021, potrà realizzare il pieno allineamento con la contrattazione nazionale.

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

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2018 (escluse le destinazioni fisse e vincolate, come ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri:

CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI: INDENNITA' e COMPENSI:

COMPENSO per "Premi collegati alla performance organizzativa"

- *Descrizione: Incentivi per la realizzazione degli obiettivi di settore e dell'ente per il raggiungimento di parametri di virtuosità (performance organizzativa), cui partecipano tutti i dipendenti. Tali compensi vengono ripartiti a seguito dell'accertamento da parte del nucleo di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici e della presenza delle condizioni di virtuosità dell'ente previste dal sistema di valutazione approvato con la deliberazione G.C. n. 59 del 22/12/2017 e come stabilito con il PEG/Piano della performance per l'anno 2018, approvato con deliberazione G.C. n. 43 del 12/09/2018.*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 1.821,82*
- *Riferimento alla norma del CCNL: Art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 21.05.2018 -*
- *Riferimento all'articolo del CDI aziendale: art. 3 CCDI 2018*
- *Criteri di attribuzione: Sono assegnati in misura corrispondente al punteggio assegnato dal nucleo sulla base dei criteri definiti nella metodologia di valutazione*
- *Obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità/compenso in relazione anche all' interesse specifico per la collettività: garantire la migliore erogazione dei servizi e la migliore funzionalità dell'ente*

COMPENSO per: Premi collegati alla performance individuale

- *Descrizione: Incentivi per la realizzazione degli obiettivi individuali assegnati a tutti i dipendenti dai responsabili. Tali compensi vengono ripartiti a seguito dell'accertamento da parte del nucleo di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi ed alla valutazione effettuata da parte dei singoli responsabili. Tali obiettivi devono essere coerenti con quelli assegnati nel PDO o piano delle performance al responsabile, anche se non necessariamente devono essere compresi tra essi (cd performance individuale). L'attribuzione di tali risorse alle singole strutture e di conseguenza dei compensi attribuibili ai singoli dipendenti si realizza in base del numero di personale presente nella struttura e nell'ente.*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 3.000,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: Art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 21.05.2018*
- *Riferimento all'articolo del CDI aziendale: art. 3 CCDI 2018*
- *Criteri di attribuzione: Sono assegnati in misura corrispondente al punteggio assegnato dal responsabile e dell'accertamento da parte del nucleo di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi, sulla base dei criteri definiti nella metodologia di valutazione*
- *Obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all' interesse specifico per la collettività: garantire la migliore erogazione dei servizi e la migliore funzionalità dell'ente*

INDENNITA' per condizioni di lavoro, rischio

- *Descrizione: indennità per le condizioni di lavoro di cui all'articolo 70 bis del CCNL 21.5.2018 per dipendenti non titolari di posizione organizzative che svolgono attività esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, individuate dalla contrattazione decentrata*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 660,00 complessivi, € 30,00 mensili per addetto*
- *Riferimento alla norma del CCNL: Art. 68 c. 2 lett. c) e art. 70-bis CCNL 21.05.2018*
- *Riferimento all'articolo del CDI aziendale: art. 1 CCDI 2018 come disciplinato dal CCDI 2017 sottoscritto il 9/2/18*
- *Criteri di attribuzione: corrisposto con atto del responsabile in favore dei dipendenti che hanno svolto le attività di cui al presente articolo per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività rischiose*
- *Obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all' interesse specifico per la collettività: riconoscere e incentivare lo svolgimento di attività disagiate e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e/o implicanti il maneggio di valori.*

INDENNITÀ per condizioni di lavoro, maneggio valori

- *Descrizione: indennità per le condizioni di lavoro di cui all'articolo 70 bis del CCNL 21.5.2018 per dipendenti non titolari di posizione organizzative che svolgono attività implicanti il maneggio di valori*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 660,00 complessivi, da € 0.51 a € 1.55 giornalieri per addetto in base al valore medio dei valori maneggiati*
- *Riferimento alla norma del CCNL: Art. 68 c. 2 lett. c) e art. 70-bis CCNL 21.05.2018*
- *Riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art. 1 CCDI 2018 come disciplinato dal CCDI 2017 sottoscritto il 9/2/18*
- *Criteri di attribuzione: corrisposto con atto del responsabile in favore dei dipendenti che hanno svolto le attività di cui al presente articolo per ogni giornata di effettiva presenza*
- *Obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: riconoscere e incentivare lo svolgimento di attività implicanti il maneggio di valori.*

INDENNITÀ di reperibilità

- *Descrizione: L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'ente. Il comune con atto G.C. n. 72 del 22/12/2015 ha approvato il regolamento per la disciplina del servizio di pronta reperibilità, per il servizio tecnico manutentivo, protezione civile e servizi demografici*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 4.634,08 annui. Il compenso per il servizio di pronta reperibilità rimane quello previsto dall'art. 23 del CCNL del 14.09.2000, come integrato dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001*
- *Riferimento alla norma del CCNL: Art. 24 e 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.05.2018*
- *Riferimento all'articolo del CDI aziendale: art. 1 CCDI 2018 come disciplinato dal CCDI 2017 sottoscritto il 9/2/18*
- *Criteri di attribuzione: corrisposto con atto del responsabile in favore dei dipendenti che hanno effettivamente svolto il servizio di pronta reperibilità le attività di cui al presente articolo per ogni giornata di effettiva presenza*
- *Obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione del compenso in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: garantire il servizio di pronta reperibilità per le aree di pronto intervento per il servizio tecnico manutentivo, protezione civile e servizi demografici.*

COMPENSI per esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

- *Descrizione: esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie D che non risulti incaricato di posizione organizzativa.*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 1.000,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: Art. 68 c. 2 lett. c) e Art. 70-quinquies c. 1 CCNL 21.05.2018*
- *Riferimento all'articolo del CDI aziendale: art. 1 CCDI 2018 come disciplinato dal CCDI 2017 sottoscritto il 9/2/18*
- *Criteri di attribuzione: corrisposto con atto del responsabile in favore di dipendenti che svolgono funzioni svolte implicanti funzioni di elevata complessità, specializzazione e di concorso decisionale con soggetti esterni, a volte anche per motivi d'urgenza in orari al di fuori dell'orario di servizio, nonché di costante aggiornamento che richiede l'iscrizione a specifico albo professionale*
- *Obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione del compenso in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: riconoscere e incentivare lo svolgimento di attività comportanti elevata professionalità*

COMPENSI per esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

- *Descrizione: esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B e C attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 900,00 complessivi, € 300,00 annui per addetto*
- *Riferimento alla norma del CCNL: Art. 68 c. 2 lett. c) e Art. 70-quinquies c. 2 CCNL 21.05.2018*
- *Riferimento all'articolo del CDI aziendale: art. 1 CCDI 2018 come disciplinato dal CCDI 2017 sottoscritto il 9/2/18*
- *Criteri di attribuzione: corrisposto con atto del responsabile in favore di dipendenti che svolgono funzioni previste dal presente articolo*
- *Obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione del compenso in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: riconoscere e incentivare lo svolgimento di attività compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D, a cui, con atto formale siano state attribuite qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità previste dal CCNL*

INCENTIVI PROGETTAZIONI LAVORI PUBBLICI E PER FUNZIONI TECNICHE

- *Descrizione e criteri di remunerazione:* trattasi di incentivi previsti da leggi specifiche e i cui criteri di riparto sono regolati dalle stesse o da regolamenti comunali
- *Importo € 6.247,70 compresi gli oneri previdenziali ed assistenziali a carico dell'amministrazione quantificato in base ai quadri economici dei progetti formalmente approvati nell'anno 2019*
- *Riferimento alla norma del CCNL:* ex art. 92, c. 5 e 6, D.Lgs. n. 163/2006 per compensi progettazioni (fino al 18/08/2014); art. 13-bis D.L. n. 90/2014 per compensi fondo progettazione e innovazione (dal 19/08/2014 al 18/04/2016); art. 113 D. Lgs. n. 50/2016 per incentivi funzioni tecniche (dal 19/04/2016);
- *Riferimento all'articolo del CDI aziendale:* art. 1 CCDI 2018 come disciplinato dal CCDI 2017 sottoscritto il 9/2/18
- *Criteri di attribuzione:* corrisposto con atto del responsabile in favore di dipendenti che svolgono funzioni previste dal presente articolo secondo i criteri e modalità di ripartizione stabiliti dal CCDI 2017 sottoscritto il 9/2/18 e gli appositi regolamenti comunali.

c) Gli effetti abrogativi impliciti

Il Contratto Integrativo di riferimento determina l'abrogazione implicita delle norme in contrasto con il D.Lgs. 150/2009 e con la nuova metodologia di valutazione del performance adottata dall'ente. I nuovi criteri sono previsti dall'articolo 3 del CCDI 2018.

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

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 59 del 22/12/2017, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009.

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

L'accordo annuale ha per oggetto la definizione, per l'anno 2018, dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo, nonché gli ulteriori criteri per i premi di performance individuali, secondo quanto previsto dal CCNL del comparto Funzioni locali sottoscritto il 21/05/2018. Non vengono previste per l'anno nuove progressioni 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 D. Legislativo n. 150/2009

Ai sensi del Regolamento, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 59 del 22/12/2017, inerente la nuova metodologia di valutazione della performance, aggiornata al D.Lgs. 74/2017, con il quale è stata recepita la disciplina di principio prevista nel titolo II del D.Lgs. n. 150/2009, è previsto che la giunta adotta annualmente il piano delle performance, che ha una valenza triennale e tenendo conto degli esiti delle valutazioni dell'anno precedente. In esso sono indicati gli obiettivi di performance, sia essa organizzativa che individuale, sia generale che specifica, che l'ente intende raggiungere, in coerenza con i propri documenti programmatici, nel corso del triennio, con una articolazione e specificazione annuale.

La valutazione delle performance individuali ed organizzative è finalizzata a garantire il miglioramento degli standard di qualità dei servizi erogati e delle attività svolte, la valorizzazione delle professionalità ed il contenimento e la razionalizzazione della spesa. La erogazione delle indennità previste dal CCDI 2018 legate alla performance è uno strumento finalizzato al raggiungimento di tali fini.

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

PARTE II: La relazione tecnico-finanziaria

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2018, è stato costituito con determinazione del servizio finanziario n. 573/2018, per un totale di € 42.124,03, in applicazione alla regole contrattuali e normative vigenti, come di seguito specificato:

Composizione fondo	Importo
Risorse stabili	€ 30.844,74
Risorse variabili	€ 11.279,29
TOTALE	€ 42.124,03

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Le risorse che costituiscono la parte stabile del fondo ammontano a € 30.844,74 e sono così determinate:

- Risorse storiche consolidate

Ai sensi dell'art. 67, comma 1, del CCNL 21/05/2018 le risorse, aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, determinate nell'anno 2017, secondo la previgente disciplina contrattuale, vengono definite in un unico importo che resta confermato, con le medesime caratteristiche, anche per gli anni successivi.

Descrizione	Importo
Unico Importo consolidato fondo anno 2017 (art. 67, c. 1, CCNL 21/05/2018)	€ 38.197,22

- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. b) Incrementi stipendiali differenziali previsti dall'art. 64 per il personale in servizio	€ 598,94
TOTALE	€ 38.796,16

Sezione II - Risorse variabili

Le risorse variabili, che alimentano il fondo per l'anno 2018 senza avere caratteristica di certezza per gli anni successivi, ammontano a € 11.279,29 e sono così determinate:

Descrizione	Importo
Art. 15 c.1 lett. k) CCNL 1998-2001 - art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. c) contributo RAS ex L.R. 19/1997 "Contributo per l'incentivazione della produttività la qualificazione e la formazione del personale degli enti locali della Sardegna".	€ 2.621,16
Art. 15 c.1 lett. k) CCNL 1998-2001 - art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. c) Incentivi per funzioni tecniche, art. 113 dlgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017.	€ 6.247,70
Art. 15, comma 1, del CCNL 1/4/1999 lett. m) - Art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. e) Eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14.	€ 1.434,92
Art. 17 c. 5 CCNL 1/4/1999 - Art. 68 c. 1 del CCNL 21.02.2018 Somme non utilizzate nell'esercizio precedente (di parte stabile)	€ 975,51
TOTALE	€ 11.279,29

Sezione III - Decurtazioni del Fondo

- Riduzioni del fondo per la parte fissa:

Descrizione	Importo
Riduzioni del fondo ai sensi dell'art. 70-sexies, comma 2, CCNL 21/05/2018 per processi di esternalizzazione o trasferimento di personale (distacco di n. 1 agente di polizia locale all'Unione Comuni del Gerrei). Confluiscono nella componente stabile del Fondo dell'Unione le risorse stabili destinate ai trattamenti economici del personale trasferito, con il contratto integrativo dell'anno precedente o, in mancanza, con l'ultimo sottoscritto, ivi comprese quelle di cui all'art. 68, comma 1. Il fondo di parte stabile degli enti di provenienza è ridotto di un importo corrispondente";	€ 996,30

- Riduzioni del fondo per la parte variabile:

Nessuna

- Riduzione del fondo ai sensi dell'art. 9, comma 2-bis, del D.L. n. 78/2010:

Descrizione	Importo
Taglio del fondo storicizzato - Art. 9 comma 2 bis D.L. n.78/2010 convertito in L.122/2010 Per il triennio 2011/2013 il tetto dei fondi per le risorse decentrate dei dipendenti e dei dirigenti non può superare quello del 2010 ed è ridotto automaticamente in proporzione alla riduzione del personale in servizio e s.m.i. da sottrarre (da inserire solo se l'importo annuale non è stato già ricompreso nell'unico importo storicizzato).	€ 6.955,12

- Riduzione del fondo ai sensi dell'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017

Riguardano in particolare il rispetto delle disposizioni previste dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, il quale prevede che:

1. a decorrere dal 1° gennaio 2017, il fondo per le risorse decentrate non può superare il corrispondente ammontare relativo all'anno 2016;
2. 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, il limite del fondo per le risorse decentrate dal 1° gennaio 2017 corrisponde all'importo del medesimo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016.

Per il rispetto del predetto vincolo, a carico del fondo per l'anno 2018, non sono previste riduzioni in quanto il fondo del 2017 (e quello del 2018) corrisponde a quello dell'anno 2016. Con i pareri n. 17 e n. 21 in data 21/12/2017, il Revisore dei Conti ha fornito la certificazione sul fondo per le risorse decentrate, relativo all'anno 2017, destinate alla contrattazione in base agli atti nn. 392/2017 e 516/2017 di costituzione del fondo per l'anno 2017;

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Totale risorse sottoposte a certificazione	Importo
Risorse stabili (totale della sezione I eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	€ 30.844,74
Risorse variabili (totale della sezione II eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	€ 11.279,29
TOTALE	€ 42.124,03

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 dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018, non vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse:

Descrizione	Importo
Progressioni orizzontali storiche (acquisite in anni precedenti)	€ 15.576,70
Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/01/2004)	€ 7.623,73
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14/09/2000)	/
Indennità personale scolastico (art. 6 CCNL 5/10/2001)	/
Indennità personale ex 8 ^a q.f. non titolare di posizione organizzativa (art. 37, comma 4, del CCNL 6/07/1995)	/
TOTALE	€ 23.200,43

Sezione II – Risorse disponibili per la contrattazione integrativa

Come previsto dal medesimo art. 68, comma 1, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa nell'anno di riferimento risultano, pertanto, le seguenti:

Descrizione	Importo
Totale costituzione del fondo (Sezione IV del Modulo I - Costituzione del Fondo)	(+) € 42.124,03
Totale destinazioni non regolate dal contratto integrativo di riferimento (Totale tabella precedente)	(-) € 23.200,43
Risorse residue da anni precedenti (art. 68, comma 1, penultimo e ultimo periodo, CCNL 21/05/2018)	(+) /
TOTALE	€ 18.923,60

Sezione III - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse:

Descrizione	Importo
Art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 21.05.2018 Premi collegati alla performance organizzativa.	€ 1.821,82
Art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 21.05.2018 Premi collegati alla performance individuale.	€ 3.000,00
Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.05.2018 Indennità condizioni di lavoro, rischio (operaio e cuoco).	€ 660,00
Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.05.2018 Indennità condizioni di lavoro, maneggio valori.	€ 660,00
Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 21.05.2018 Indennità di reperibilità servizio tecnico e servizi demografici.	€ 4.634,08
Art. 68 c. 2 lett. e) CCNL 21.05.2018, art. 70-quinquies c. 1 Compensi per esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie D che non risulti incaricato di posizione organizzativa.	€ 1.000,00
Art. 68 c. 2 lett. e) CCNL 21.05.2018, art. 70-quinquies c. 2 Compensi per ufficiale stato civile e anagrafe, ufficiale elettorale e responsabile di tributi.	€ 900,00
Art. 15 c.1 lett. k) CCNL 1998-2001, art. 113 dlgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017 Incentivi per funzioni tecniche.	€ 6.247,70
TOTALE (N.B.: deve coincidere con il totale risorse disponibili per la contrattazione integrativa della sezione II)	€ 18.923,60

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

- *Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità:*

Ai fini del rispetto degli equilibri del fondo tra le risorse stabili e variabili, sia in sede di costituzione che di utilizzo, si attesta che gli istituti aventi natura certa e continuativa per un totale di € 23.200,43 (destinazioni vincolate e storiche + destinazioni vincolate per l'espletamento dei servizi) sono finanziati con le risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità, costituite per un totale di € 30.844,74.

Si attesta altresì che le seguenti risorse con vincolo di destinazione: Art. 15 c.1 lett. k) CCNL 1998-2001 - art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. c) Incentivi per funzioni tecniche, art. 113 dlgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017, per un importo di € 6.247,70, finanziano rispettivamente e per lo stesso importo, i medesimi incentivi.

- *Attestazione motivata del rispetto dei vincoli di destinazione della parte variabile del fondo:*

Si attesta il rispetto dei vincoli di destinazione previsti dall'art. 68, comma 3, del CCNL 21/05/2018 e che, in particolare, la contrattazione integrativa destina la quota prevalente delle risorse variabili non aventi vincolo di destinazione agli incentivi economici a favore dei dipendenti (performance e indennità), e, specificamente, almeno il 30% di tali risorse alla performance individuale.

- *Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici:*

Si attesta che per gli incentivi legati alla produttività collettiva e individuale è prevista l'erogazione in base ai criteri previsti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 59 del 22/12/2017, nel rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici; la liquidazione dei fondi previsti avverrà solo dopo l'accertamento del raggiungimento degli obiettivi previsti nei sistemi di programmazione dell'Ente.

- *Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziati con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali):*

Per l'anno 2018 non sono previste nuove progressioni economiche orizzontali.

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

Tabella 1 – Costituzione del fondo (N.B.: RIPORTARE I DATI INSERITI NEL MODULO I – SEZIONI I, II E III)

Costituzione fondo	Fondo anno 2018	Fondo anno 2016 (limite)	Differenza
RISORSE FISSE CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'			
TOTALE	€ 38.796,16	€ 38.197,22	+ € 598,94
Decurtazione "permanente" ex. art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 - Legge di Stabilità 2014 (riduzioni operate nel 2014 per effetto dell'applicazione dei vincoli ex. art. 9, comma 2-bis, L. 122/2010)	€ 6.955,12	€ 6.955,12	-
TOTALE PARTE FISSA (AL NETTO DELLA DECURTAZIONE "PERMENEENTE")	€ 31.841,04	€ 31.242,10	+ € 598,94

RISORSE VARIABILI			
TOTALE	€ 10.303,78	€ 13.778,04	- € 3.474,26
Risorse residue da anni precedenti (art. 68, comma 1, penultimo e ultimo periodo, CCNL 21/05/2018)	€ 975,51	//	+ € 975,51
TOTALE PARTE VARIABILE (COMPRESSE ECONOMIE ANNI PRECEDENTI)	€ 11.279,29	€ 13.778,04	- € 2.498,75
DECURTAZIONI DEL FONDO			
Decurtazione per rispetto limite 2015 (art. 1, comma 236, prima parte, L. 208/2015)	//	-	
Decurtazione per riduzione proporzionale personale in servizio (art. 1, comma 236, seconda parte, L. 208/2015)	//	-	
Decurtazione per rispetto limite 2016 (art. 23, comma 2, D. Lgs. n. 75/2017)	-	//	
Altre decurtazioni fondo (specificare): Riduzioni del fondo ai sensi dell'art. 70-sexies, comma 2, CCNL 21/05/2018 per processi di esternalizzazione o trasferimento di personale (distacco di n. 1 agente di polizia locale all'Unione Comuni del Gerrei).	€ 996,30	€ 996,30	-
Totale decurtazioni del fondo			
TOTALE	€ 7.951,42	€ 7.951,42	-
RISORSE DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE			
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 38.796,16	€ 38.197,22	+ € 598,94
Risorse variabili	€ 11.279,29	€ 13.778,04	- € 2.498,75
Decurtazioni	€ 7.951,42	€ 7.951,42	-
Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione			
TOTALE	€ 42.124,03	€ 44.023,84	- € 1.499,81

Tabella 2 – Programmazione di utilizzo del Fondo (N.B.: RIPORTARE I DATI INSERITI NEL MODULO II – SEZIONI I, II E III)

Programmazione di utilizzo del fondo	Fondo anno 2018	Fondo anno 2016 (limite)	Differenza
DESTINAZIONI NON REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA			
TOTALE	€ 23.200,43	€ 19.915,14	+ € 3.285,29
DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA			
TOTALE	€ 18.923,60	€ 24.108,70	- € 5.185,10
DESTINAZIONI DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE			
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	€ 23.200,43		
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	€ 18.923,60		
Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione			
TOTALE	€ 42.124,03	€ 44.023,84	- € 1.899,81

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

Sezione I - Verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente ex ante il limite di spesa del Fondo proposto alla certificazione:

Il sistema contabile utilizzato dall'Amministrazione è strutturato in modo da tutelare correttamente in sede di imputazione/variazione dei valori di competenza dei diversi capitoli di bilancio i limiti espressi dal Fondo oggetto di certificazione, come quantificati nell'articolazione riportata al precedente Modulo II. In particolare, a tal fine, nel bilancio di previsione dell'Ente sono previsti i seguenti capitoli di spesa:

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate in tre capitoli di spesa precisamente i capitoli 1307.1 (Trattamento economico accessorio – fondo per le politiche del lavoro) cap. 1307.4 (Fondo per il lavoro straordinario) e cap. 1613.3 (incentivo funzioni tecniche), quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante. Si veda a tal proposito la Determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario R.G. n. 573 del 21/12/2018.

Sezione II - Verifica a consuntivo, mediante gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione, che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato (ed eventuale accertamento delle economie del Fondo che ai sensi contrattuali possono transitare al Fondo successivo ai fini del rispetto dell'integrale utilizzo delle risorse)

Dal rendiconto della gestione per l'anno 2017 (anno precedente) risulta che è stato rispettato il limite di spesa del relativo Fondo per le risorse decentrate. Dall'erogazione e dalla distribuzione dello stesso risultano "economie contrattuali del Fondo" pari a € 975,51 destinate ad incremento, ai sensi dell'art. 68, comma 1, penultimo ed ultimo periodo, delle risorse disponibili per la contrattazione dell'anno di riferimento (vedi Modulo II, Sezione II)

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

Il fondo trova copertura, come indicato nella determina del responsabile servizio finanziario n. 573 del 21/12/2018 così come segue:

- € 33.465,90 sul capitolo 1307.1 "Trattamento economico accessorio – fondo per le politiche del lavoro", in tale importo sono compresi € 23.200,43 relativi ad indennità di comparto e progressioni orizzontali in godimento dai dipendenti beneficiari, che vengono liquidati mensilmente in sede di pagamento degli stipendi al personale;
- € 975,51 sul capitolo 1307.1 "Trattamento economico accessorio – fondo per le politiche del lavoro", economie derivanti dall'anno precedente;
- € 1.434,92 sul capitolo 1307.4 "Fondo per il lavoro straordinario", economie derivanti dall'anno precedente;
- € 6.247,70 (al lordo degli oneri accessori a carico dell'ente) relativa agli incentivi per funzioni tecniche di cui all'articolo 113, comma 2, D.lgs. n. 50/2016, non risultano ancora impegnate sul capitolo 1613.2 "Incentivi per funzioni tecniche - art. 113 D.lgs. 50/2016" ma sono previste nei quadri economici dei progetti approvati con le relative determinazioni del servizio tecnico;

la quota di trattamento accessorio anno 2018 per n. 1 Agente distaccato all'Unione di complessivi € 996,30 (oltre a oneri accessori e IRAP) risulta impegnata sul capitolo 3161.0 "trasferimento trattamento accessorio Vigili Urbani all'Unione dei Comuni".

Non ci sono oneri indiretti senza copertura di bilancio.

Escalaplano 31/12/2018

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

Giovanni Luigi Mereu