

**Comune di Ortueri**  
**RELAZIONE ILLUSTRATIVA E**  
**TECNICO FINANZIARIA**  
**ALL'ACCORDO DI**  
**CONTRATTAZIONE**  
**DECENTRATA DEL 09.11.2022**  
**PER LA DESTINAZIONE DELLE**  
**RISORSE 2022**

## Relazione illustrativa

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	Nove novembre 2022
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	1 GENNAIO 2022 – 31 DICEMBRE 2022
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (nome e cognome/ruolo/qualifiche ricoperta): Sassu Roberto – Segretario Comunale – Presidente Loi Federica – responsabile servizio amministrativo -componente Corongiu Rosalba – responsabile servizio finanziario- Componente  Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione con nota prot.5400 del 21.10.2022 (elenco sigle): <b>SIND. FP CGIL</b> <b>SIND. CISL FP</b> <b>SIND. UIL FPL</b> <b>SIND. CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI</b>  R.S.U.: Signora Corda Maria Laura  Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): <b>SIND. CISL FP Marco Cucca -Segretario Territoriale</b>
<b>Soggetti destinatari</b>	<i>Personale non dirigente del Comune di Ortueri</i>
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Si rinvia per un dettaglio esaustivo al Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto
<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	Non è previsto un intervento dell'Organo di controllo interno.

<b>e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione adempimenti procedurali Rispetto dell' iter</b>	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	<p>L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzata tale relazione.</p> <p>In data 13.09.2022 con verbale n.20 è stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno sulla costituzione del Fondo per le risorse decentrate anno 2022</p> <p>In data 14.11/2022 prot.n.5970 con verbale n.22 del 11.11.2022 è stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno (da aggiungere prima di inviare a ARAN E CNEL)</p>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p>È stato adottato il Piano della performance 2022 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con Delibera della G.M. n.38 del 27.05.2022, di cui al Verbale n.1 del 25/05/2022.</p>
		<p>E' stato adottato il Programma triennale per Prevenzione della Corruzione con Delibera della G.M. n. 30 del 29/04/2022 l'Amministrazione ha proceduto alla pubblicazione degli atti obbligatori previsti dalle norme sul sito internet all'interno della sezione "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" ai sensi del D.lgs 33/2013</p>
		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al D.lgs 33/2013, come da attestazioni del OIV pubblicata nella sezione Amministrazione Trasparente del Sito Ufficiale dell'Ente.</p>
		<p>L'organo di valutazione <i>NON</i> ha <i>ancora</i> validato la relazione sulla performance relativa all'anno precedente ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 La Relazione della Performance relativa all'anno corrente verrà validata in fase di consuntivazione.</p>
<b>Eventuali osservazioni:</b>		
<p>L'Organo di Valutazione con verbale n. 3 del 02.11.2022 ha trasmesso la proposta valutativa delle attività di performance dei titolari di P.O. per l'esercizio 2021. In data 02.11.2022 e 03.11.2022 le P.O.(ciascuno per il proprio settore di competenza) hanno consegnato le schede di valutazione dei dipendenti. In data 10.11.2022 è stata trasmessa all'organo di valutazione la relazione finale sulla performance relativa all'anno 2021 che risulta, pertanto in corso di validazione.</p>		

**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;**

Per l'anno 2022 già con la determina di costituzione del Fondo n. 59 del 01/08/2022, il Responsabile Servizio Finanziario ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 68 comma 1 del CCNL 21.5.2018 alcuni compensi gravanti sul fondo (indennità di comparto, incrementi per progressione economica, ecc) e in particolare è stato sottratto dalle risorse ancora contrattabili un importo complessivo pari ad € 11.161,01, destinato a retribuire le indennità fisse e ricorrenti già determinate negli anni precedenti.

Per quanto riguarda il contratto decentrato per la ripartizione delle risorse dell'anno 2022 le delegazioni hanno confermato la destinazione delle risorse già in essere negli anni precedenti, destinando, inoltre, per l'anno:

**1. Indennità condizioni di lavoro (Art. 68 comma 2 lett. c CCNL 2018) (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi) € 2.210,16**

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2022 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione delle seguenti indennità:

**a) € 1.170,16 attività disagiate art.70-bis, comma 1, lett.a) e art. 46, comma 2 lett. b) del CCDIA**-previste per n. 4 dipendenti di cui n. 2 dell'area amministrativa (assistente sociale e istruttore di vigilanza) e n. 2 dell'area tecnica. Le indennità sono così calcolate: n. 3 con disagio di cui alla lett. b) dell'art. 46 del CCDIA (per i due dipendenti dell'area tecnica e per l'istruttore di vigilanza) per le quali si prevedono €. 2,00 per ciascun giorno di lavoro effettivamente reso, al netto delle assenze verificate a consuntivo e n. 1 con disagio di cui alla lett. e) dell'art. 46 del CCDIA (per l'assistente sociale) per la quale si prevedono €. 5,00 per ciascun giorno di lavoro effettivamente reso, al netto delle assenze verificate a consuntivo.

**b) € 116,00 attività esposte ai rischi art.70-bis, comma 1, lett.b) e art. 46 del CCDIA** -previste per n. 1 dipendente part. Time 18 ore settore tecnico (operaio B1). L'indennità è così calcolata: rischio medio corrispondente al peso 1 dell'art. 46, comma 2 lett. a) per il quale si prevede €. 1,00 per ciascun giorno di lavoro effettivamente reso, al netto delle assenze verificate a consuntivo.

**c) € 924,00 attività di maneggio valori art.70-bis, comma 1, lett.c) e art. 46 del CCDIA**-previste per n. 1 dipendente con funzioni di economo e agente riscuotitore. Le indennità sono così calcolate: n. 1 economo per il quale si prevedono €. 3,00 per ciascun giorno di lavoro effettivamente reso, al netto delle assenze verificate a consuntivo e n. 1 agente riscuotitore per il quale si prevede €. 1,00 per ciascun giorno di lavoro effettivamente reso, al netto delle assenze verificate a consuntivo.

**RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:**

*Art. 70 bis CCNL 21.5.2018*

*1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività: a) disagiate; b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute; c) implicanti il maneggio di valori.*

*2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.*

*3. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, sulla base dei seguenti criteri: a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente; b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.*

*4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.*

*5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.*

**2. Indennità di reperibilità (art. 68 comma 2 lett. d CCNL 21.5.2018) e art.26 CCDIA € 1.810,42**-previste per n. 2 dipendenti di cat. C dei servizi demografici. Le indennità sono calcolate in €. 10,33 per 12 ore nei giorni feriali e in €. 20,66 per 12 ore nei giorni festivi. Sono previste n. 54 reperibilità nei giorni feriali e n. 60 reperibilità nei giorni festivi, svolte da n. 2 dipendenti secondo i turni stabiliti e agli atti d'ufficio più n. 1 reperibilità oltre le 6 mensili per €. 13,00.

*RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:*

*Art. 68 comma 2 lett. d CCNL 21.5.2018 lett.d) il pagamento delle indennità di reperibilità;*

*Art. 24 CCNL 21.5.2018:*

*1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.*

*2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.*

*3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.*

*4. In sede di contrattazione integrativa, secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4, è possibile elevare il limite di cui al comma 3 nonché la misura dell'indennità di cui al comma 1, fino ad un massimo di € 13,00.*

*5. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 4 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.*

*6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4.*

*7. La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.*

**3. Specifiche responsabilità (art. 68, c. 2, lett e CCNL 21.5.2018 ex art. 17, c. 2, lett i. CCNL 01/04/99 ) € 700,00**

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2022 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione dell'indennità di Specifiche responsabilità :

previste per n. 2 dipendenti delegate delle funzioni di stato civile. Le indennità sono calcolate secondo l'importo fissata all'art. 47, c. 6 del CCDIA in €. 350,00 per ciascun dipendente.

*RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:*

*Art. 70-quinquies comma 2, lett.a)CCNL 21.5.2018*

*2. Un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, può essere riconosciuta al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, per compensare: a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D 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; b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile; d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.*

#### 4. Premi collegati alla performance organizzativa (art. 68, c. 2, lett a. CCNL 22.5.2018) € 3.155,24

***l'importo complessivo destinato alla performance organizzativa è pari a € 5,443,66 comprensiva della quota variabile vincolata di € 2,288,42 relativa al contributo della L.R. n.19/1997 per la quale si rinvia al punto 7 della presente relazione,***

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno con il quale sono stati definiti i criteri per la distribuzione della performance:

I criteri per la sua distribuzione sono stati definiti nel sistema di valutazione *allegato 2* approvato con delibera della G.M. n.34 del 26.11.2019.

Si riporta la sintesi del criterio per la determinazione della percentuale di trattamento economico accessorio legato al merito:

Personale non dirigente

Punteggio conseguito	% trattamento erogabile	Punteggio conseguito	% trattamento erogabile
Da <b>90</b> a <b>100</b>	100	Uguale o maggiore a <b>60</b> ma inferiore a <b>70</b>	70%
Uguale o maggiore a <b>80</b> ma inferiore a <b>90</b>	90	Inferiore a <b>60</b>	0,0%
Uguale o maggiore a <b>70</b> ma inferiore a <b>80</b>	80	Nel caso di punteggio inferiore a 60 punti su 100 e di valutazione individuale (I + II) inferiore al 50% del massimo conseguibile, non solo non si provvede alla liquidazione della componente di trattamento accessorio legata al risultato, ma si provvede alla contestazione del risultato negativo conseguito ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.	

#### **RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:**

*Art.18 D.lgs 150/2009 "Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance"*

*1. Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.*

*2. E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto.*

*Parere Aran 499-18A8.*

*Riteniamo che la produttività collettiva possa essere correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente ad un gruppo o a una struttura, con la individuazione anche di uno specifico finanziamento definito in sede di contrattazione decentrata. La contrattazione decentrata deve, naturalmente, stabilire anche i criteri per la valutazione, da parte dei dirigenti, dell'apporto dei singoli lavoratori al conseguimento del risultato complessivo.*

*Suggeriamo, in ogni caso, di non attribuire troppo rilievo all'una o all'altra forma di incentivazione; nella sostanza occorre sempre assicurare un corretto percorso di valutazione che ogni ente è tenuto ad adottare, previa concertazione, ai sensi dell'art.6 del CCNL del 31.3.99.*

#### 5. Premi collegati alla performance individuale (art. 68, c. 2, lett b. CCNL 22.5.2018) € 3.375,35

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2022 con il quale sono stati definiti i criteri per la distribuzione della performance individuale:

**Ai sensi dell'art.68. comma 3, del CCNL 21.05.2018, l'importo destinato a tale voce corrisponde al 30% delle risorse di cui all'art.67 comma 3 (risorse variabili) di € 11.251,17 così determinate: € 8.567,23 risparmi risorse stabili sommate alla quota variabile di € 2.683,94 a netto delle risorse variabili di natura vincolata (Istat e fondo LR.n.19/1997) .**

*RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:*

*Art. 68 comma 2 lett. b CCNL 21.5.2018*

*B) premi correlati alla performance individuale*

*Art. 69 CCNL 21.5.2018*

*1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett.b), che si aggiunge alla quota di dettopremio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.*

*2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.*

*3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.*

*Art.18 D.lgs 150/2009 "Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance"*

*1. Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, perché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.*

*2. E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto.*

**Parere Aran 499-18A8.**

*La produttività individuale potrebbe essere individuata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente dirigente, con riferimento agli impegni di lavoro specifici derivanti dall'affidamento dei compiti da parte del competente dirigente.*

*Suggeriamo, in ogni caso, di non attribuire troppo rilievo all'una o all'altra forma di incentivazione; nella sostanza occorre sempre assicurare un corretto percorso di valutazione che ogni ente è tenuto ad adottare, previa concertazione, ai sensi dell'art.6 del CCNL del 31.3.99.*

**6. Incentivazione specifiche attività - ISTAT (art. 68, c. 2, lett. g CCNL 21.5.2018) € 2.251,80.**

**l'attività di rilevazione è svolta dal personale interno. Nr. 2 dipendenti di cat.C addette ai servizi demografici.**

**Si evidenzia che tale** importo è comprensivo degli oneri riflessi a carico dell'Amministrazione come rappresentato dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, nella Circolare n. 19 del 24/4/2002 "Monitoraggio della spesa pubblica del personale, conto annuale e relazione sulla gestione. Esercizio 2001" (G.U. n. 124 del 13/6/2002).

*RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:*

*Art. 68 comma 2 lett. g CCNL 21.5.2018*

*G) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art.70-ter;*

*Art. 70 ter CCNL 21.5.2018*

*1. Gli enti possono corrispondere specifici compensi al personale per remunerare prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro.*

*2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge, confluita nel Fondo Risorse decentrate, ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. c).*

7. Incentivazione specifiche attività – (art. 68 comma 2 lett. h CCNL 21.5.2018) Legge Regionale specifica € 2.288,42.

Si tratta del contributo per l'incentivazione della produttività, la qualificazione e la formazione del personale degli enti locali riconosciuto dalla L.R. n.19 del 23.05.1997. L'importo (confluito nel Fondo Unico) corrisponde all'80% del totale del contributo concesso nell'anno 2006 pari a € 2.860,50 il restante 20% finanzia le attività di qualificazione e formazione del personale.

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2022 con il quale sono stati definiti i criteri per la distribuzione dello specifico incentivo: **SI RINVIA A QUANTO ESPOSTO AL P.4 DELLA PRESENTE RELAZIONE**

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

<b>UTILIZZO FONDO</b>	
Totale utilizzo fondo progressioni	<b>7.789,08</b>
Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04, quota a carico fondo	3.371,93
<b>TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI</b>	<b>11.161,01</b>
Indennità condizioni di lavoro	2.210,16
Reperibilità	1.810,42
Indennità specifiche responsabilità art 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex lett. i art. 17 comma 2 CCNL 1.4.1999)	700,00
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 2018 ; vedi anche utilizzo risorse vincolate di € 2.288,42	3.155,24
Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018	3.375,35
<b>TOTALE UTILIZZO ALTRE INDENNITA'</b>	<b>11.251,17</b>
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE RIF Art. 113 comma 2 e 3 D.LGS. 18 APRILE 2016, N. 50	<b>0,00</b>
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 RIF - ISTAT	<b>2.251,80</b>
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 Legge Regionale specifica n.19/1997-destinati a premi collegati alla performance organizzativa,	<b>2.288,42</b>
<b>TOTALE UTILIZZO RISORSE VINCOLATE</b>	<b>4.540,22</b>
<b>TOTALE UTILIZZO FONDO</b>	<b>26.952,40</b>

**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;**

Risultano attualmente in vigore i seguenti CCDI 2021-2023 siglato il 15.12.2021

**d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di *meritocrazia e premialità* (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;**

E' stata adottata una nuova metodologia di valutazione adeguata alle disposizioni del D.lgs 150/2009.

**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 2022 non sono state previste nuove progressioni economiche orizzontali. 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.

**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.**

E' stato approvato il Piano della Performance per l'anno 2022. Ai sensi dell'attuale Regolamento degli Uffici e dei Servizi ogni anno l'Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance che deve contenere gli obiettivi dell'Ente riferiti ai servizi gestiti.

Con la Delibera n.38 del 27.05.2022, la Giunta Comunale ha approvato il Piano della Performance per l'anno 2022. Tale piano è stato validato dall'organo di valutazione con il Verbale n.1 del 25/05/2022.

Gli obiettivi contenuti nel Piano prevedono il crono programma delle attività, specifici indici/indicatori (quantità, qualità, tempo e costo) di prestazione attesa e il personale coinvolto. Si rimanda al documento per il dettaglio degli obiettivi di performance.

La Giunta Comunale con Delibera n.58 del 08.01.2022 con oggetto "**Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2022-personale non dirigente-. Indirizzi per la costituzione parte variabile e direttive per la contrattazione decentrata**" ha stabilito di incrementare le risorse variabili di complessive € 7.224,16 con le seguenti voci:

1. ai sensi dell'art. 67 comma 1, CCNL 21.05.2018 i risparmi derivanti dalle risorse stabili dell'anno 2020 pari a **€ 346,37**;
2. ai sensi dell'art. 67 comma 3 lett. c) CCNL 21.05.2018, risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge **€ 2.288,42** (80% assegnato con L. R. 23 maggio 1997 , n.19, in anno 2006 periodo ante istituzione Fondo unico Regione Sardegna ai sensi della L.R. N.2 del 29/05/2007, Art. 10), ed **€ 2.251,80** per compensi ISTAT;
3. ai sensi dell'art. 67 comma 3 lett. e) **€ 2.337,57** risparmi dello straordinario anno 2021.

La Giunta Comunale con Delibera n.82 del 12.10.2022 nel dare gli indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica nella contrattazione collettiva decentrata integrativa prende atto che le somme disponibili alla contrattazione ammontano a € 15.791,39 di cui € 8.567,23 risparmi della parte fissa,

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

Nessun'altra informazione

# Relazione tecnico-finanziaria

## Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il Fondo per lo sviluppo delle risorse umane per l'anno 2022 ha seguito il seguente iter:

- Delibera n. 58 del 01.08.2022 di indirizzo della G.M. al Responsabile del Servizio Finanziario per la costituzione del Fondo 2022;
- Determina n. 59 del 01.08.2022 del Responsabile Servizio Finanziario di costituzione del Fondo 2022;
- Delibera n.82 del 12.10.2022 di indirizzo della G.M. alla delegazione trattante di parte pubblica nella contrattazione collettiva decentrata integrativa 2022,

### 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 2022 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>19.819,38</b>
<b>Incrementi stabili</b>	
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	670,28
<b>Totale incrementi stabili (a)</b>	<b>670,28</b>
<b>Totale risorse stabili SOGGETTE al limite (A+a)</b>	<b>20.489,66</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	441,30
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 - Incremento 83,20 a valere dal 2019	582,40
<b>Totale incrementi stabili non soggetti al limite (b)</b>	<b>1.023,70</b>
<b>TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b)</b>	<b>21.513,36</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)	2.288,42
<b>Totale voci variabili sottoposte al limite</b>	<b>2.288,42</b>
<b>Risorse variabili NON sottoposte al limite</b>	
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - Compensi ISTAT	2.251,80
Art. 68 c. 1 CCNL 2018 - Risparmi Fondo Stabile Anno Precedente	<b>346,37</b>
Art. 67 c. 3 lett. e) CCNL 2018 - Risparmi Fondo Straordinario Anno Precedente	<b>2.337,57</b>
<b>Totale voci variabili NON sottoposte al limite</b>	<b>4.935,74</b>
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>7.224,16</b>

## Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

<b>DECURTAZIONI SULLE RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' (a detrarre)</b>	
Decurtazione ATA	1.114,84
Decurtazione parte stabile operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	
Decurtazioni PARTE STABILE operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	
Decurtazione parte stabile per rispetto limite 2016	<b>670,28</b>
<b>TOTALE DECURTAZIONI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'</b>	<b>1.785,12</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	
Decurtazioni PARTE variabile operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	
Decurtazione parte variabile per rispetto limite 2016	<b>0,00</b>
<b>TOTALE DECURTAZIONI PARTE VARIABILE</b>	<b>0,00</b>

<b>TOTALE DECURTAZIONI</b>	<b>1.785,12</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 non risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2010 e pertanto non deve essere applicata una riduzione del fondo del 2022 pari a € 0,00.

*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 20105. 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 e' 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 nel 2022, 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. Tale incremento va calcolato in base alle modalità fornite dalla Ragioneria dello Stato da ultimo con nota Prot. 12454 del 15.1.2021.

*Nell'anno 2016 non risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2015 e pertanto non deve essere applicata una riduzione del fondo pari a 0,00*

Si precisa che il totale del fondo (solo voci soggette al blocco) per l'anno 2016 era pari a € 20.992,96 (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 2022 al netto delle decurtazioni è pari ad € **20.992,96**.

Pertanto si attesta che il fondo 2022 risulta non superiore al fondo anno 2016 (Tali valori non includono ISTAT di cui art. 67 comma 3 lett. c); i risparmi del Fondo straordinario di cui all'art.67 c.3, lett.e); le rivalutazioni delle PEO di cui all'art.67 c.2 lett.b); l'incremento di € 83,20 per dipendente di cui all'art.67 c.2 lett.a).

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

TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (A)	<b>21.513,36</b>
TOTALE decurtazioni aventi carattere di certezza e stabilità (B)	<b>1.785,12</b>
<b>TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità DOPO LE DECURTAZIONI (A-B)</b>	<b>19.728,24</b>
TOTALE Risorse variabili (C)	<b>7.224,16</b>
DECURTAZIONI sulle voci variabili (D)	<b>0,00</b>
<b>Totale risorse variabili dopo le decurtazioni (C-D)</b>	<b>7.224,16</b>
<b>TOTALE FONDO (A-B)+ (C-D)</b>	<b>26.952,40</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 alla lettera a) risultano pari a € 397,11, gli importi di cui alle lettere b) e c) ammontano ad un totale di € 3.371,93 .

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).

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 2022 con la determina di costituzione del Fondo 2022 il Responsabile Servizio Finanziario ha reso indisponibile 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>	2022
	Progressioni economiche STORICHE
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	3.371,93
<b>Totale utilizzo risorse stabili</b>	<b>11.161,01</b>
<b>TOTALE RISORSE NON REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO</b>	<b>11.161,01</b>

**CALCOLO RISORSE PER PROGRESSIONI ORIZZONTALI IN ESSERE:**

categoria	nr.unità	Misura mensile	Per mensilità 12	Rateo tredicesima	Totale complessivo	
D3	1	276,37	3.316,44	276,37	3.592,81	
C4	1	145,17	1.742,04	145,17	1.887,21	
C3	2	88,81	2.131,44	177,62	2.309,06	
<b>TOTALE PEO € 7.789,08</b>						

**COSTO PER INDENNITA' DI COMPARTO**

categoria	nr.unità	% tempo/lav oro	Misura mensile quota a carico FONDO Fondo	Per mensilità 12	Quota mensile a carico del BILANCIO	Per mensilità 12
D3	1	100	46,95	563,40	4,95	59,40
D1	1	100	46,95	563,40	4,95	59,40
D1	1	83,33	39,12	273,86	4,12	49,44
D1(nuova assunzione decorrenza 01.10.22)	1	100	46,95	140,85	4,95	14,85
C4	1	100	41,46	497,52	4,34	52,08

C3	2	100	41,46	995,04	4,34	104,16
C1(nuova assunzione decorrenza 01.10.22)	1	100	41,46	124,38	4,34	13,02
B1	1	50	17,79	213,48	3,73	44,76
<b>TOTALE</b>				<b>3.371,93</b>		<b>397,11</b>

### Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

DESTINAZIONI REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	2022
	Indennità condizioni di lavoro Art. 70 bis CCNL 2018 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)
Reperibilità	1.810,42
Indennità specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. i)	700,00
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 2018	3.155,24
Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018	3.375,35
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE RIF Art. 113 comma 2 e 3 D.LGS. 18 APRILE 2016, N. 50	0,00
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 RIF – ISTAT	2.251,80
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 Legge Regionale specifica (L.R.n.19/97 destinata alla performance organizzativa)	2.288,42
<b>TOTALE RISORSE REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO</b>	<b>15.791,39</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>	11.161,01	+
<b>TOTALE RISORSE regolate specificamente dal Contratto Integrativo (B)</b>	15.791,39	=
<b>TOTALE UTILIZZO (A+B)</b>	<b>26.952,40</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 alla lettera a) risultano pari a € 397,11 gli importi di cui alle lettere b) e c) ammontano ad un totale di € 3.371,93 .

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).

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).

ATTENZIONE: deve corrispondere con la sezione V del Modulo I

#### 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 € 11.161,01 sono completamente finanziate dalle risorse stabili pari ad **€ 19.728,24**.

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

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto viene applicato il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, adeguato al D.lgs 150/2009 e all'art. 68 comma 2 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.

Sinteticamente viene riportata la modalità di ripartizione delle risorse destinate alla performance

Punteggio conseguito	% trattamento erogabile	Punteggio conseguito	% trattamento erogabile
Da <b>90</b> a <b>100</b>	100	Uguale o maggiore a <b>60</b> ma inferiore a <b>70</b>	70%
Uguale o maggiore a <b>80</b> ma inferiore a <b>90</b>	90	Inferiore a <b>60</b>	0,0%
Uguale o maggiore a <b>70</b> ma inferiore a <b>80</b>	80	Nel caso di punteggio inferiore a 60 punti su 100 e di valutazione individuale (I + II) inferiore al 50% del massimo conseguibile, non solo non si provvede alla liquidazione della componente di trattamento accessorio legata al risultato, ma si provvede alla contestazione del risultato negativo conseguito ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.	

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

In particolare, si evidenzia che per l'anno in corso non è previsto il riconoscimento di progressioni orizzontali

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

In dettaglio:

Tabella 1				
COSTITUZIONE DEL FONDO	Fondo 2022 (A)	Fondo 2021 (B)	Diff A-B	
<b>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</b>				
<b>Risorse storiche A</b>				
Unico importo consolidato anno 2017 (art. 67 c. 1 Ccnl EELL 2018)	19.819,38	19.798,97	+20,41	
<b>Incrementi stabili (a)</b>				
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	670,28	670,28	0,00	

<b>Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite (b)</b>				
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	441,30	441,30	0,00	
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 Incremento € 83,20 a valere dal 2019	582,40	582,40	0,00	
<b>Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità SOGGETTE al limite (A+a)</b>	20.489,66	20.469,25	+ 20,41	
<b>Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità</b>	21.513,36	21.492,95	+20,41	
<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)	2.288,42	2.288,42	0,00	
<b>Poste variabili non sottoposte al limite</b>				
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 ISTAT	2.251,80	60,40	+2.191,40	
Art. 68 c. 1 CCNL 2018 - Risparmi Fondo Stabile Anno Precedente	346,37	5.904,68	-5.558,31	
Art. 67 c. 3 lett. e) CCNL 2018 - Risparmi Fondo Straordinario Anno Precedente	2.337,57	1.662,94	+674,63	
<b>Totale risorse variabili</b>	7.224,16	9.916,44	-2.692,28	
<b>Decurtazioni del Fondo</b>				
Decurtazione operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	0,00	0,00	0,00	
Decurtazioni operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	0,00	0,00	0,00	
Decurtazione per rispetto limite 2016	670,28	649,87	20,41	-
Altre decurtazioni del fondo	1.114,84	1.114,84	-	-
<b>Totale decurtazioni del fondo</b>	1.785,12	1.764,74	20,41	-
<b>Risorse del Fondo sottoposte a certificazione</b>				
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	21.513,36	21.492,95	+20,41	
Risorse variabili	7.224,16	9.916,44	-2.692,28	
Altre decurtazioni	1.785,12	1.764,71	+20,41	
<b>Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione</b>	<b>26.952,40</b>	<b>29.644,68</b>	<b>- 2.692,28</b>	

Tabella 2			
PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO	Fondo 2022 (A)	Fondo 2021 (B)	Diff A-B
<b>Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</b>			
Progressioni economiche STORICHE	7.789,08	7.789,08	0,00
Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04, quota a carico fondo	3.371,93	3.068,66	303,27
<b>Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</b>	<b>11.161,01</b>	<b>10.857,75</b>	<b>303,26</b>
<b>Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</b>			
Indennità condizioni di lavoro Art. 70 bis CCNL 2018 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	2.210,16	2.048,00	162,16
Reperibilità	1.810,42	1.700,00	110,42
Indennità Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. i)	700,00	350,00	350,00
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 2018	3.155,24	9.697,10	6.811,86
Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018 contrattate nel CCDI dell'anno	3.375,35	4.931,43	- 1.556,08
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE	0,00	0,00	0,00
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 RIF – ISTAT	2.251,80	60,40	2.191,40
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 Legge Regionale specifica	2.288,42	2.288,42	0,00
<b>Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</b>	<b>15.791,39</b>	<b>18.786,93</b>	<b>2.995,54</b>
<b>(eventuali) Destinazioni da regolare</b>			
Risorse ancora da contrattare	0,00	0,00	0,00
<b>Totale (eventuali) destinazioni ancora da regolare</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>Destinazioni Fondo sottoposte a certificazione</b>			
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	11.161,01	10.857,75	303,26
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	15.791,39	18.786,93	2.995,54
(eventuali) destinazioni ancora da regolare	0,00	0,00	
<b>Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione</b>	<b>26.952,40</b>	<b>29.644,68</b>	<b>-2.692,28</b>

## **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 programmatoria 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 2022;

**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 2022 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) pari a € 15.791,39 sarà imputata ai capitoli di bilancio 2022 gestione competenza alla Missione 1 Programma 10 titolo 1 macroaggregato 01.

Si attesta che la spesa del personale per la media del triennio 2011-2013 era pari ad € 316.022,11

Si attesta che la spesa complessiva del personale, a lordo delle spese escluse, per l'anno 2022 è pari ad € 397.391,35 (dato di previsione riferito alla data di approvazione del bilancio);

Si attesta che la spesa complessiva del personale, a netto delle spese escluse, pari a € 139.647,92, per l'anno 2022 è pari ad € 257.743,43 (dato di previsione riferito alla data di approvazione del bilancio);

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 2022, 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 nel 2022, rispetto ai presenti al 31.12.2018, al fine di garantire l'invarianza della quota media procapite rispetto al 2018. Tale incremento va calcolato in base alle modalità fornite dalla Ragioneria dello Stato da ultimo con nota Prot. 12454 del 15.1.2021.

Si precisa che in questo Ente:

- il numero di dipendenti in servizio nel 2022 calcolato in base alle modalità fornite dalla Ragioneria dello Stato da ultimo con nota Prot. 12454 del 15.1.2021, **pari a 6,56** è inferiore o uguale al numero dei dipendenti in servizio al 31.12.2018 **pari a 7,00**, pertanto, in attuazione dell'art. 33 c. 2 D.L. 34/2019 convertito nella L. 58/2019, il fondo e il limite di cui all'art. 23 c.2 D.Lgs. 75/2017 non deve essere adeguato in aumento al fine di garantire il valore medio pro-capite riferito al 2018;

- l'Ente si impegna a modificare la costituzione del fondo nel caso di incremento o diminuzione del numero di dipendenti in servizio rispetto al 31.12.2018 e comunque a rideterminare (anche in diminuzione) il salario accessorio complessivo in caso di sopraggiunte modifiche normative, chiarimenti ministeriali, interventi giurisprudenziali, sentenze o pareri di Corte dei Conti sulle modalità di calcolo di tale integrazione;

Si precisa 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 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.

Viene ulteriormente specificato che il limite di cui all'art. 23 c. 2 del Dl. Lgs 75/2017 deve essere rispettato per l'Amministrazione nel suo complesso, in luogo che distintamente per le diverse categorie di personale (es. dirigente e non dirigente) che operano nell'amministrazione, così come chiarito da diverse ma costanti indicazioni di sezioni regionali della Corte dei Conti e dal MEF e RGS;

DESCRIZIONE	ANNO 2016	ANNO 2022
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	<b>20.992,96</b>	<b>20.992,96</b>
Indennità di Posizione e risultato PO	<b>16.784,84</b>	<b>16.784,84</b>
Fondo Straordinario 2016	<b>2.337,57</b>	<b>2.337,57</b>
Quota di incremento valore medio procapite del trattamento accessorio rispetto al 2018 - Art. 33 c. 2 DL 34/2019- aumento virtuale limite 2016	<b>0,00</b>	
<b>TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017</b>	<b>40.115,37</b>	<b>40.115,37</b>
<b>RISPETTO DEL LIMITE TRATTAMENTO ACCESSORIO</b>		<b>OK</b>

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 ( 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 2022, attraverso le procedure di approvazione del bilancio di

previsione dell'esercizio 2022. La spesa derivante dalla contrattazione decentrata trova copertura sulla disponibilità delle pertinenti risorse previste nel bilancio di previsione 2022, approvato con deliberazione consiliare n. 2 del 20.01.2022 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.

Il totale del fondo come da determinazione n.59 del 01.08.2022 oltre agli oneri riflessi a carico dell'ente (contributi previdenziali ed assistenziali ed IRAP) è impegnato nei seguenti capitoli del bilancio 2022 e precisamente agli impegni:

<b>Impegno N. 359 del 01-08-2022 a Competenza</b>	
5° livello 01.10-1.01.01.01.004 Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato	
Capitolo 7300 / Articolo FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE PARTE VARIABILE	
Causale	Costituzione Fondo per le risorse decentrate anno 2022.
<b>Importo 2022</b>	<b>Euro 8.913,60</b>
Beneficiario	

<b>Impegno N. 360 del 01-08-2022 a Competenza</b>	
5° livello 01.10-1.01.01.01.004 Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato	
Capitolo 7301 / Articolo AVANZO VINCOLATO FONDO DI PRODUTTIVITA' ANNI PREGRESSI	
Causale	Costituzione Fondo per le risorse decentrate anno 2022.
<b>Importo 2022</b>	<b>Euro 2.337,57</b>
Beneficiario	

<b>Impegno N. 361 del 01-08-2022 a Competenza</b>	
5° livello 01.10-1.01.01.01.004 Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato	
Capitolo 7350 / Articolo CONTRIBUTO R.A.S. PER L'INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA' LA QUALIFICAZIONE E LA FORMAZIONE DEL PERSONALE	
Causale	Costituzione Fondo per le risorse decentrate anno 2022.
<b>Importo 2022</b>	<b>Euro 2.288,42</b>
Beneficiario dipendenti diversi	

<b>Impegno N. 362 del 01-08-2022 a Competenza</b>	
5° livello 01.08-1.01.01.01.004 Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato	
Capitolo 7635 / Articolo COMPENSI PER RILEVAZIONI ISTAT PER CENSIMENTO PERMANENTE DELLA POPOLAZIONE E DELLE ABITAZIONI	
Causale	Costituzione Fondo per le risorse decentrate anno 2022.
<b>Importo 2022</b>	<b>Euro 1.702,04</b>
Beneficiario dipendenti diversi	

<b>Impegno N. 363 del 01-08-2022 a Competenza</b>	
5° livello 01.10-1.01.02.01.001 Contributi obbligatori per il personale	
Capitolo 7450 / Articolo CONTRIBUTI OBBLIGATORI SUL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE	
Causale	Costituzione Fondo per le risorse decentrate anno 2022.
<b>Importo 2022</b>	<b>Euro 2.667,00</b>
Beneficiario Tesoreria Provinciale dello Stato	

<b>Impegno N. 364 del 01-08-2022 a Competenza</b>	
5° livello 01.10-1.01.02.01.001 Contributi obbligatori per il personale	
Capitolo 7451 / Articolo AVANZO VINCOLATO CONTRIBUTI OBBLIGATORI FONDO DI PRODUTTIVITA' ANNI PREGRESSI	

<i>Causale</i>	Costituzione Fondo per le risorse decentrate anno 2022.
<b>Importo 2022</b>	<b>Euro 556,35</b>
<i>Beneficiario Tesoreria Provinciale dello Stato</i>	

<b>Impegno N. 365 del 01-08-2022 a Competenza</b>	
5° livello 01.08-1.01.02.01.001 Contributi obbligatori per il personale	
<i>Capitolo 7636 / Articolo</i> CONTRIBUTI OBBLIGATORI SU COMPENSI PER RILEVAZIONI ISTAT PER CENSIMENTO PERMANENTE DELLA POPOLAZIONE E DELLE ABITAZIONI	
<i>Causale</i>	Costituzione Fondo per le risorse decentrate anno 2022.
<b>Importo 2022</b>	<b>Euro 405,09</b>
<i>Beneficiario Tesoreria Provinciale dello Stato</i>	

<b>Impegno N. 366 del 01-08-2022 a Competenza</b>	
5° livello 01.10-1.02.01.01.001 Imposta regionale sulle attività produttive (IRAP)	
<i>Capitolo 7799 / Articolo</i> IMPOSTA IRAP SUL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE	
<i>Causale</i>	Costituzione Fondo per le risorse decentrate anno 2022.
<b>Importo 2022</b>	<b>Euro 953,00</b>
<i>Beneficiario Regione Sardegna</i>	

<b>Impegno N. 367 del 01-08-2022 a Competenza</b>	
5° livello 01.10-1.02.01.01.001 Imposta regionale sulle attività produttive (IRAP)	
<i>Capitolo 7801 / Articolo</i> AVANZO VINCOLATO IMPOSTA IRAP FONDO DI PRODUTTIVITA' ANNI PREGRESSI	
<i>Causale</i>	Costituzione Fondo per le risorse decentrate anno 2022.
<b>Importo 2022</b>	<b>Euro 199,00</b>
<i>Beneficiario Regione Sardegna</i>	

<b>Impegno N. 368 del 01-08-2022 a Competenza</b>	
5° livello 01.08-1.02.01.01.001 Imposta regionale sulle attività produttive (IRAP)	
<i>Capitolo 7637 / Articolo</i> IRAP SU COMPENSI PER RILEVAZIONI ISTAT PER CENSIMENTO PERMANENTE DELLA POPOLAZIONE E DELLE ABITAZIONI	
<i>Causale</i>	Costituzione Fondo per le risorse decentrate anno 2022.
<b>Importo 2022</b>	<b>Euro 144,67</b>
<i>Beneficiario Regione Sardegna</i>	

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 € 2.337,57 e trova copertura finanziaria nel capitolo 7351 della missione 01 programma 10 titolo 1 macroaggregato 01 del bilancio 2022 gestione competenza .

Si precisa che nell'anno 2022 non sono presenti tipologie di personale con contratto di lavoro flessibile destinatari del presente accordo integrativo.

Si esprime, parere favorevole in ordine alla regolarità tecnico finanziaria all'ipotesi di accordo annuale relativo agli istituti del trattamento economico del personale non dirigente per l'anno 2022 sottoscritto il 09.11.2022 dalla delegazione trattante parte pubblica e la rappresentanza sindacale unitaria.

La presente relazione è rilasciata ai sensi dell'art.5, comma 3, del CCNL 01.04.1999, così come modificato dall'art.4 del CCNL 22.01.2004, al fine del controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri da parte del Revisore dei Conti.

A tal fine, si allega il verbale di pre intesa n.1 del 09.11.2022 relativo alle modalità di utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2022

Ortueri, lì 11 novembre 2022

Il Responsabile Servizio Finanziario Corongiu Rosalba