

Comune di Baresa

**VIA IS TELLAIAS N. 6
09090 BARESSA -OR-**

**COSTITUZIONE DEL FONDO
PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA**

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Relazione illustrativa

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

Data di sottoscrizione		05/11/2020 preintesa - 23/11/2020 (accordo definitivo)
Periodo temporale di vigenza		1 GENNAIO 2020 – 31 DICEMBRE 2020
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (nome e cognome/ruolo/qualifiche ricoperta):</p> <p style="text-align: center;">Dott.ssa Cristina Corda – Presidente</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p style="text-align: center;">SIND. FP CGIL</p> <p style="text-align: center;">SIND. CISL FP</p> <p style="text-align: center;">SIND. UIL FPL</p> <p style="text-align: center;">SIND. CSA REGONI AUTONOMIE LOCALI</p> <p>R.S.U.:</p> <p style="text-align: center;">Sig. Comina Enzo</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <p style="text-align: center;">SIND. FP CGIL – Sig. Usai Salvatore</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): accordo</p> <p style="text-align: center;">SIND. CISL FP</p>
Soggetti destinatari		<i>Personale non dirigente del Comune di Baressa</i>
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Si rinvia per un dettaglio esaustivo al Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto
Rispetto dell'iter	Intervento dell'Organo di controllo interno.	Non è previsto un intervento dell'Organo di controllo interno.
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<p>L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzata tale relazione.</p> <p>In data 05/11/2020, prot. n. 4892/2020 è stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno Dott.ssa Carla Manca.</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge	È stato adottato il Piano della performance 2020 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con Delibera del Giunta comunale n. 42 del 30.04.2020

e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione adempimenti procedurali	che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>E' stato adottato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2020/2022 e conferma del programma triennale per Prevenzione della Corruzione con Delibera della Giunta comunale n. 7 del 30/01/2020 e 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 Nucleo di Valutazione/OIV pubblicata nella sezione Amministrazione Trasparente del Sito Ufficiale dell'Ente.</p>
		<p>L'organo di valutazione ha validato la relazione sulla performance relativa all'anno precedente ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 di cui al Verbale n. 5/2020 del 28/09/2020. La Relazione della Performance relativa all'anno corrente verrà validata in fase di consuntivazione.</p>
Eventuali osservazioni:		

*Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto
(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)*

a) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata;

Per l'anno 2020 già con la determina di costituzione del Fondo n. 232 del 29/10/2020, il Responsabile del 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) e in particolare è stato sottratto dalle risorse ancora contrattabili un importo complessivo pari ad € 10.169,08, 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 2020 le delegazioni hanno confermato la destinazione delle risorse già in essere negli anni precedenti, destinando, inoltre, per l'anno 2020:

1. Indennità condizioni di lavoro (Art. 67 comma 2 lett. c CCNL 2018) (Maneggio valori) € 220,00.

L'indennità per maneggio valori di cui all'art. 70bis è stata recepita dal CCDI triennio 2019/2021 per il personale del comune di Baressa, sottoscritto in data 23/12/2019, all'art. 21, punto 3, lettera a, in cui si prevede che "al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. Gli importi di tale indennità possono variare da un minimo di € 1,00 a € 3,00: a. l'importo risulta essere pari a € 1,00 giornaliero per i valori medi mensili da € 100,00 ad un massimo di € 500,00";

Tale compenso è riconosciuto nel caso di maneggio di valori in via continuativa, solo ai dipendenti che , ordinariamente, senza interruzioni e, quindi, in maniera non meramente saltuaria o occasionale, sono addetti o provvedono ad espletare tale servizio. La stessa viene stabilita in complessivi € 1,00 giornalieri, moltiplicato per i giorni di maneggio, per complessivi € 220,00 per l'intero anno 2020

L'indennità compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche in precedenza specificate.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate a compensare la performance organizzativa ed individuale

L'indennità per maneggio valori, in applicazione dell'art. 70 bis del CCNL 2016/2018 sono le seguenti:

Profilo professionale	n. addetti	mesi	Importo
Economo comunale	1	12	€ 220,00

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. Premi collegati alla performance organizzativa (art. 68, c. 2, lett a. CCNL 22.5.2018) € 8.244,00.

In riferimento a quanto sottoscritto in sede di preintesa in data 05/11/2020, riportato in premessa nella presente relazione, e in applicazione dell'attuale metodologia attualmente vigente nell'Ente e risultante dalla deliberazione della Giunta Comunale n. 43 del 09.05.2019 rubricato "Art. 7 D. Lgs 150/2009 – approvazione sistema di misurazione e valutazione della performance del personale dipendente e delle posizioni organizzative del comune di Baressa", Documento Integrativo al Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e Servizi, in cui viene stabilito che l'importo da destinare complessivamente ai compensi di produttività deve essere prevalente, al fine di poter premiare ed incentivare il merito e la produttività e migliorare la performance organizzativa, ai sensi del D.lgs. 150/2009, per la performance organizzativa risulta:

RIPARTIZIONE PERCENTUALE DA DESTINARE ALLA PRODUTTIVITÀ	Somme base disponibili
---	------------------------

Obiettivo di Performance Organizzativa:	60% delle risorse variabili e stabili detratte le diverse indennità	€ 8.244,00
---	---	------------

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.

Sugeriamo, 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.

3. Premi collegati alla performance individuale (art. 68, c. 2, lett b. CCNL 22.5.2018) € 5.496,00

Si richiama la premessa lettera a, punto 2, in applicazione dell'attuale metodologia attualmente vigente nell'Ente e risultante dalla deliberazione della Giunta Comunale n°43 del 09.05.2019, in cui viene stabilito che l'importo da destinare complessivamente ai compensi di produttività deve essere prevalente, al fine di poter premiare ed incentivare il merito e la produttività e migliorare la performance organizzativa, ai sensi del D.lgs. 150/2009, per la performance individuale risulta:

RIPARTIZIONE PERCENTUALE DA DESTINARE ALLA PRODUTTIVITÀ		Somme base disponibili
Obiettivi di Performance Individuale:	40 % delle risorse variabili e stabili detratte le diverse indennità	€ 5.496,00

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 68 comma 2 lett. B CCNL 22.5.2018

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 detto premio 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.

Sugeriamo, 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.

4. Incentivazione funzioni tecniche (art. 68, c. 2, lett. g CCNL 21.5.2018) € 6.891,20

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. 67 comma 3 lett. c

C) delle 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;

Art. 113 comma 2 e 3 D.LGS. 18 APRILE 2016, N. 50

2. A valere sugli stanziamenti di cui al comma 1, le amministrazioni aggiudicatrici destinano ad un apposito fondo risorse finanziarie in misura non superiore al 2 per cento modulate sull'importo dei lavori, servizi e forniture, posti a base di gara per le funzioni tecniche svolte dai dipendenti delle stesse esclusivamente per le attività di programmazione della spesa per investimenti, di valutazione preventiva dei progetti, di predisposizione e di controllo delle procedure di gara e di esecuzione dei contratti pubblici, di RUP, di direzione dei lavori ovvero direzione dell'esecuzione e di collaudo tecnico amministrativo ovvero di verifica di conformità, di collaudatore statico ove necessario per consentire l'esecuzione del contratto nel rispetto dei documenti a base di gara, del progetto, dei tempi e costi prestabiliti. Tale fondo non è previsto da parte di quelle amministrazioni aggiudicatrici per le quali sono in essere contratti o convenzioni che prevedono modalità diverse per la retribuzione delle funzioni tecniche svolte dai propri dipendenti. Gli enti che costituiscono o si avvalgono di una centrale di committenza possono destinare il fondo o parte di esso ai dipendenti di tale centrale. La disposizione di cui al presente comma si applica agli appalti relativi a servizi o forniture nel caso in cui è nominato il direttore dell'esecuzione. 3. L'ottanta per cento delle risorse finanziarie del fondo costituito ai sensi del comma 2 è ripartito, per ciascuna opera o lavoro, servizio, fornitura con le modalità e i criteri previsti in sede di contrattazione decentrata integrativa del personale, sulla base di apposito regolamento adottato dalle amministrazioni secondo i rispettivi ordinamenti, tra il responsabile unico del procedimento e i soggetti che svolgono le funzioni tecniche indicate al comma 2 nonché tra i loro collaboratori. Gli importi sono comprensivi anche degli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'amministrazione. L'amministrazione aggiudicatrice o l'ente aggiudicatore stabilisce i criteri e le modalità per la riduzione delle risorse finanziarie connesse alla singola opera o lavoro a fronte di eventuali incrementi dei tempi o dei costi non conformi alle norme del presente decreto. La corresponsione dell'incentivo è disposta dal dirigente o dal responsabile di servizio preposto alla struttura competente, previo accertamento delle specifiche attività svolte dai predetti dipendenti. Gli incentivi complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono

superare l'importo del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordo. Le quote parti dell'incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte dai medesimi dipendenti, in quanto affidate a personale esterno all'organico dell'amministrazione medesima, ovvero prive del predetto accertamento, incrementano la quota del fondo di cui al comma 2. Il presente comma non si applica al personale con qualifica dirigenziale.

5. Incentivazione specifiche attività - ISTAT (art. 68, c. 2, lett. g CCNL 21.5.2018) € 1.837,97

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).

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

UTILIZZO FONDO	
Totale utilizzo fondo progressioni	6.469,87
Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04, quota a carico fondo	3.699,21
TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI	10.169,08
Indennità condizioni di lavoro	220,00
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 2018	8.244,00
Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018	5.496,00
TOTALE UTILIZZO ALTRE INDENNITA'	13.960,00
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE RIF Art. 113 comma 2 e 3 D.LGS. 18 APRILE 2016, N. 50	6.891,20
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 RIF - ISTAT	1.837,97
TOTALE UTILIZZO RISORSE VINCOLATE	8.729,17

TOTALE UTILIZZO FONDO	32.858,25
------------------------------	------------------

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:

CCDI relativo al triennio 2019/2021 sottoscritto in data 23/12/2019 il quale sono state determinate le modalità di attribuzione delle varie indennità spettanti (di turno, per specifica responsabilità, di reperibilità, per condizioni di lavoro ecc.).

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;

Nel corso dell'anno 2019 la Giunta comunale con Delibera n. 43 del 09.05.2019 ha approvato una nuova metodologia coerente con le novità introdotte dall'art. 7 del D.lgs 150/2009 e con le modifiche apportate al Regolamento degli Uffici e dei Servizi.

Con il CCDI dell'anno 2019 sopra richiamato sono stati introdotti nuovi criteri di distribuzione della produttività così come risulta illustrato al punto a) e b) poco sopra.

e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di *selettività delle progressioni economiche* finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);

Per l'anno 2020 non sono state previste nuove progressioni economiche orizzontali.

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

E' stato approvato il Piano della Performance per l'anno 2020. 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. 42 del 30.04.2020 la Giunta comunale ha approvato il Piano della Performance per l'anno 2020. Tale piano è stato successivamente validato dall'organo di valutazione con il Verbale n. 1/2020 del 17/04/2020.

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 le attività di processo dell'Ente riferiti ai servizi gestiti ed eventuali obiettivi strategici annuali determinati dalla Giunta comunale .

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 in particolare, con Delibera n. 90 del 19.10.2020 con oggetto "Personale non dirigente. Fondo risorse decentrate per l'anno 2020. Indirizzi per la costituzione parte variabile" ha stabilito di incrementare le risorse variabili con le seguenti voci:

1. Risorse decentrate variabili sottoposte al limite:
 - iscrizione ai sensi dell'art. 67 comma 3 lett. c) del CCNL 21.5.2018 delle somme destinate all'attuazione della specifica Legge Regionale n. 19 del 1997 da distribuire nel rispetto della normativa vigente in materia per **€ 2.601,00**;

2. Risorse decentrate variabili non sottoposte al limite:

- ai sensi dell'art. 68 comma 1 CCNL 21.5.2018, delle risorse derivanti dai risparmi del Fondo risorse decentrate degli anni precedenti, pari ad € **3.000,00**;
- iscrizione, ai sensi dell'art. 67 comma 3 let. c) del CCNL 21.5.2018 delle somme destinate agli incentivi per funzioni tecniche art. 113 comma 2 e 3 D.Lgs. n. 50/2016 e ss.mm.ii nel rispetto della normativa vigente in materia per € **6.891,20**;
- iscrizione ai sensi dell'art. 67 comma 3 let. c) del CCNL 21.5.2018 delle somme destinate alle attività svolte per conto dell'ISTAT nel rispetto della normativa vigente in materia per € **1.837,97**;

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

Nessun'altra informazione

Il Responsabile del servizio finanziario F.to Sig. Onano Luciano