



COMUNE DI MOGORO
Provincia di ORISTANO

Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
al contratto integrativo anno 2019
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

PARTE I: La relazione illustrativa

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

Data di sottoscrizione		06/12/2019 PREINTESA	
Periodo temporale di vigenza		Anno 2019	
Composizione della delegazione trattante		dott.ssa Corda Cristina Segretario comunale Presidente Ing. Paolo Frau Resp. Servizio tecnico membro Rag. Maria Teresa Peis Resp. Servizio ammin. Finanziario membro Sabina Mura Resp. Servizi socio culturali membro Dott.ssa Alessandra Muru Resp. Servizio di vigilanza membro RSU Maccioni Federico	
Soggetti destinatari		Personale non dirigente e non titolare di posizione organizzativa	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Utilizzo risorse decentrate, produttività e incentivi per il miglioramento e mantenimento dei servizi, progressioni economiche, specifiche responsabilità ufficio anagrafe, indennità condizioni di lavoro, indennità varie previste nel CCNL 21/05/2018 , ecc	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Parere del revisore dei conti tot. N. 14652 del 04/12/2019., sulla compatibilità dei costi	
		Ai sensi del CCNL Enti Locali tale certificazione non è dovuta. L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzato tale relazione	
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale delle informazioni: relative alle risorse decentrate	
		Le informazioni vengono pubblicate sul sito www.comune.mogoro.or.it su amministrazione trasparente.	

1.1 - attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base di quanto disposto dall'art. 67, comma 6, del CCNL 21/05/2018, gli enti possono destinare le risorse di cui sopra nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale.

Il Comune di Mogoro ha rispettato gli obiettivi di finanza pubblica ed il vincolo in materia di contenimento della spesa del personale per l'anno 2019.

A decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016, come previsto dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017.

Visto l'art. 40, comma 3-quinques, 3° periodo, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., il quale prevede che lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato all'effettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi applicabili alle regioni e agli enti locali secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

Il Comune di Mogoro ha provveduto all'approvazione del PEG e il piano degli obiettivi con deliberazione G.C. n. 60 del 18/06/2019, nel quale sono stati individuati gli obiettivi di performance organizzativa ed individuale, in coerenza con gli altri strumenti di programmazione dell'Ente.

Nel rispetto dei vincoli e degli strumenti di cui sopra, di mettere a disposizione del fondo per le risorse decentrate del personale non dirigente per l'anno 2019. ulteriori risorse aggiuntive variabili per gli utilizzi previsti dall'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018, come specificato nel prospetto predisposto dall'Ufficio Amministrativo, tra cui, in particolare, per i premi legati al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa e individuale definiti nel PEG, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dall'unione dei comuni Parte Montis recepito dal Comune di Mogoro con deliberazione G.C. n. 38 del 07/05/2019.

I criteri per l'assegnazione di nuove progressioni economiche, definiti nel CCDI 2019-2021, possono essere così riassunti:

1. La progressione economica nella categoria si realizza nel limite delle risorse disponibili nel fondo di parte stabile e nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente.
2. Sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti (non più del 50% dei dipendenti aventi i requisiti di ciascuna categoria), in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di misurazione e di valutazione, e delle risorse messe a disposizione dall'Amministrazione.
3. Gli importi fruiti per progressione economica orizzontale dal personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia stato riclassificato a seguito di progressione di carriera, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate dalla data di decorrenza delle cessazioni o delle riclassificazioni e non costituiscono incremento delle risorse decentrate.
4. Partecipa alle selezioni per le progressioni economiche il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il Responsabile del Servizio titolare di P.O. a cui il dipendente risulta funzionalmente assegnato, avrà cura di garantire che l'ente presso cui il dipendente si trova comandato o distaccato, assolvà agli oneri procedurali previsti nel

presente CDI per la selezione ai fini dell'attribuzione del beneficio economico di cui trattasi. La disciplina di cui al presente comma non si applica nel caso in cui il dipendente sia collocato in aspettativa.

La maggiorazione di cui all'art. 69, comma 2 del CCNL 21.5.2018 è stabilita nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuibili al personale valutato positivamente, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance; per la quantificazione e la distribuzione del premio individuale si procede come segue:

- dalle risorse stanziare per i premi correlati alla performance individuale viene detratta una quota del 5% da destinare all'incentivo di cui all'art. 69, comma 2 del CCNL 21/05/2018;
- ultimata la valutazione del personale e distribuito il premio per la performance individuale, si individua il valore medio pro-capite per ciascuna categoria;
- ottenuto detto valore medio pro-capite si quantifica il valore del premio individuale da attribuire al personale che ha ottenuto la valutazione più elevata, come previsto al successivo comma 2, nella misura del 100% dell'importo di cui alla lett. b).
- la quota accantonata per la differenziazione del premio individuale, calcolata come previsto in lett.a), viene divisa per l'importo del premio individuale, calcolato come previsto in lett.c) e si ottiene, con arrotondamento per difetto, il numero dei dipendenti per ogni categoria aventi diritto a detto premio.

Requisito imprescindibile per l'attribuzione della maggiorazione è costituito dal raggiungimento di una valutazione minima pari a 95%, secondo quanto previsto dal vigente Sistema di misurazione e di valutazione della performance. In caso di parità si tiene conto dei seguenti criteri in ordine di pri

Sono state contrattate inoltre le seguenti Indennità:

per specifica responsabilità¹. L'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi ovvero compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali nonché messi notificatori con funzioni di ufficiale giudiziario e specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile danno titolo ad un compenso massimo definito in € 350,00 annui lordi.

Indennità di reperibilità

1. Per le aree di pronto intervento l'ente può istituire il servizio di pronta reperibilità, strettamente funzionale alle esigenze produttive e organizzative dell'ente stesso e nel rispetto di quanto previsto dall'art.24 del CCNL 21.5.2018, per il servizio tecnico manutentivo e per l'ufficio anagrafe.
2. Diversamente da quanto stabilito dall'art.24 del CCNL 21.5.2018, il valore dell'indennità è pari ad € 11,00 per 12 ore al giorno qualora il dipendente è messo in reperibilità fino ad 8 volte in un mese ovvero € 12,00 per 12 ore al giorno qualora il dipendente è messo in reperibilità fino 10 volte in un mese ovvero € 13,00 per 12 ore al giorno qualora il dipendente è messo in reperibilità fino 12 volte in un mese.
3. L'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 per il numero dei turni di reperibilità nel mese avviene secondo le modalità previste dall'art.8, comma 5 del CCNL 21.5.2018.

Indennità per condizioni di lavoro

1. Le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale sono:

- a) prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo operazioni di trasporto, anche con automezzi e/o altri veicoli, o di sostegno di un carico;
- b) prestazioni che comportano attività lavorative in cui sono utilizzati agenti biologici o se ne prevede l'utilizzo in ogni tipo di procedimento;
- c) esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie anche non permanenti, etc.;
- d) esposizione a rischi di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, etc.;
- e) esposizione a rischi di lesioni, traumi, malattie, etc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

Gli importi di tale indennità possono variare da un minimo di € 1,00 a un massimo di € 3,00 e sono graduati dalla funzione dirigenziale come segue:

- a. sensibile € 1,00 giornaliero;
- b. intenso € 2,00 giornaliero;
- c. notevole € 3,00 giornaliero

2. Le prestazioni che comportano l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale sono:

- a) esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro (escluso il turno. Es.: orario frazionato, orario multiperiodale, etc.);
- b) esposizione a situazioni di disagio connesse a modalità di esecuzione della prestazione particolarmente gravose;
- c) esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni usuranti psichicamente e/o fisicamente, qualora non già retribuite nell'ambito di indennità professionali;
- d) esposizione a situazioni di disagio connesse alla gestione di sistemi relazionali obbligatori di particolare intensità, complessità o criticità;
- e) esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio;

Gli importi di tale indennità possono variare da un minimo di € 1,00 a un massimo di € 3,00 e sono graduati dalla funzione dirigenziale come segue:

- d. sensibile € 1,00 giornaliero;
- e. intenso € 2,00 giornaliero;
- f. notevole € 3,00 giornaliero.

3. 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 un massimo di € 3,00 secondo il seguente prospetto:

- a. € 1,00 giornalieri per valori medi annui da € 0 ad un massimo € 5.000,00;
- b. € 1,50 giornalieri per valori medi annui da € 5.001,00 ad un massimo di € 20.000,00_;
- c. € 2,00 giornalieri per valori medi annui superiori a € 20.000,00.

4. Con cadenza annua la funzione dirigenziale, in relazione alla effettiva esposizione del dipendente alle suddette condizioni di lavoro, comunica formalmente al servizio personale il corrispettivo complessivo da erogare al dipendente.

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

1 Ai sensi dell'art. 67, comma 3 lettera a) CCNL 21.05.2018 "le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997", si riferiscono a:

- a) proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;

3. Ai sensi dell'art. 67 comma 3 lettera c) CCNL 21.05.2018 "le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale", si riferiscono a:

- a) incentivi tecnici, secondo la disciplina di cui all'art.113 del D. Lgs. n.50/2016 e sulla base dei criteri previsti nell'apposito regolamento Comunale, approvato con deliberazione di GC n 106 del 23/10/2018.

5. Le relative somme sono erogate ai dipendenti secondo disciplina regolamentare in relazione alle somme effettivamente stanziare e con riferimento alla complessità operativa delle attività, al grado di partecipazione e di conseguimento degli obiettivi progettuali.

6. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

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 2019, è stato costituito con determina N. 228 del 04/12/2019 per un totale di Euro 132.183,82 , in applicazione alla regole contrattuali e normative vigenti, come di seguito specificato:

Composizione fondo	Importo
Risorse stabili	€ 69.745,64
Risorse variabili	€ 62.438,18
TOTALE	€ 132.183,82

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Le risorse che costituiscono la parte stabile del fondo ammontano a € 69.745,64 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, al netto di quelle destinate nel medesimo anno per le posizioni organizzative (negli enti con i dirigenti) e comprensive della quota annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL 22/01/2004, accantonate e non utilizzate per le "alte professionalità", vengono definite in un unico importo che resta confermato, con le medesime caratteristiche, anche per gli anni successivi.

CONTRATTO		DESCRIZIONE	IMPORTO
CCNL 21.5.2011	Art.67, co. 1	Il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori	65.562,59
CCNL 21.5.2011	Art. 67, co. 1	Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL del 22.1.2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità"	
CCNL 21.5.2011	Art.67, co.2, lett. a)	di un importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31.12.2015, a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019	€ 2.662,40
CCNL 21.5.2011	Art.67, co.2, lett. b)	di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data	€ 1.465,75
CCNL 21.5.2011	Art.67, co.2, lett. c)	dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno	€ 54,90

Sezione II - Risorse variabili

Le risorse variabili, che alimentano il fondo per l'anno 2019 senza avere caratteristica di certezza per gli anni successivi, soggette a limiti, ammontano a € 10.300,98 e sono così determinate:

CONTRATTO		DESCRIZIONE	IMPORTO
CCNL 21.5.2011	Art.67, co.3, lett.a)	risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dall'art. 4, comma 4, del CCNL del 5.10.2001;	
CCNL 21.5.2011	Art.67, co.3, lett.c)	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 (LEGGE REGIONALE 19/97)	€ 5.600,00
CCNL 21.5.2011	Art.67, co.3, lett.d)	importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. b), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio	€ 200,98
CCNL 21.5.2011	Art.67, co.3, lett.f)	risorse di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati;	
CCNL 21.5.2011	Art.67, co.3, lett.g)	risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco secondo le previsioni della legislazione vigente e dei relativi decreti ministeriali attuativi	
CCNL 21.5.2011	Art.67, co.4	In sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, della componente variabile di cui al comma 3, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza	€ 4.500,00
CCNL 21.5.2011	Art.67, co.5	per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale	
TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE			€ 10.300,98

Le risorse variabili, non soggette a limiti , sono così determinate

RISORSE DECENTRATE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE			
CONTRATTO		DESCRIZIONE	IMPORTO
CCNL 21.5.2018	Art. 68, co. 1	Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile	€ 1.269,99
CCNL 21.5.2011	Art. 67, co. 3, lett. b)	quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98	€ 112,21
CCNL 21.5.2011	Art. 67, co. 3, lett. c)	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	€ 44.255,00
CCNL 21.5.2011	Art. 67, co. 3, lett. a)	risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dall'art. 4, comma 4, del CCNL del 5.10.2001;	€ 6.500,00
TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE			€ 52.137,20

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

Riduzione del fondo ai sensi dell'art. 9, comma 2-bis, del D.L. n. 78/2010 € 3.331,00, già operata sull'importo unico consolidato indicato nel prospetto di costituzione.

Riguarda in particolare il rispetto della disposizione prevista dall'art. 9, comma 2-bis, del D. Lgs. n. 78/2010, la quale prevede che dal 2015 le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio del personale devono essere decurtate di un importo pari alle riduzioni operate nel 2014 per effetto dei vincoli ex art. 9, comma 2-bis, del D.L. n. 78/2010 (limite del fondo rispetto all'anno 2010 e obbligo di decurtazione del medesimo per la diminuzione del personale in servizio), come introdotto dall'art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 - Legge di Stabilità 2014.

Non è stata operata decurtazione del fondo ai sensi dell'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017 in quanto l'importo del fondo soggetto a limite rientra nei limiti dell'importo del fondo anno 2016.

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)	€ 69.745,64
Risorse variabili (totale della sezione II eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	€ 62.438,18
..TOTALE	€ 132.183, 82

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
Differenziali progressioni orizzontali storiche (acquisite in anni precedenti)	€ 31.754,48
Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/01/2004)	€ 9.372,00
Indennità specifica per qualifica fino alla IV	€ 387,00
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	€ 41.513,48

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)	(+) 132.183,62
Totale destinazioni non regolate dal contratto integrativo di riferimento (Totale tabella precedente)	(-) 41.513,48
Risorse residue da anni precedenti (art. 68, comma 1, penultimo e ultimo periodo, CCNL 21/05/2018)	(+) 1.382,20
TOTALE	90.670,14

Sezione III - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

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

1. SOMMA DISPONIBILE PER LA CONTRATTAZIONE (Stabili + variabili) € 39.915,34.

Tale somma sarà così utilizzata:

- indennità condizioni di lavoro € 4.336,00
 - indennità di reperibilità, magg. festivo € 2.300,00
 - indennità stato civile € 350,00
 - per nuove progressioni da attribuire entro l'anno € 4.500,00
 - per produttività organizzativa e individuale € 28.429,34
- di cui:
- € 9.571,74 pari al 40% per la performance organizzativa
 - € 14.357,60 pari al 60% per la produttività individuale
 - € 4.500,00 integrazione 1,2 %

SOMME NON SOGGETTE A LIMITE E A CONTRATTAZIONE

€ 50.755,00

Così suddivise:

- Accordi con privati per tumulazioni, e assistenza e vigilanza teatro € 6.500,00
- Incentivi funzioni tecniche (art. 67, comma 3, lett. c) € 44.255,00

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

-
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 Euro 69.745,64 . (di cui 65617,64 soggetto a limite 2016 + 4.128 di incrementi contrattuali non soggetti a limite).

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.

Si attesta che gli incentivi legati alla produttività collettiva e individuale verranno erogati in base ai criteri previsti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 38 del 07/05/2019, 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.

Si attesta che le nuove progressioni economiche per l'anno 2019 . vengono attribuite secondo criteri definiti dal CCDI, nel rispetto del principio di selettività, ad una quota limitata di dipendenti, tenendo conto della valutazione individuale, che ne costituisce titolo prioritario, nonché in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, tutto nel rispetto dei principi dettati dall'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. e dell'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno 2016

Tabella 1 – Costituzione del fondo

Costituzione fondo	Fondo anno 2019	Fondo anno 2016 (limite)	Differenza
RISORSE FISSE CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'			
TOTALE	73.077,06	68.894,01	
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)	3331,42	3331,42	
TOTALE PARTE FISSA (AL NETTO DELLA DECURTAZIONE "PERMANENTE")	69.745,64	65.562,59	
RISORSE VARIABILI			
TOTALE	10300,98	11.623	
Risorse residue da anni precedenti (art. 68, comma 1, penultimo e ultimo periodo, CCNL 21/05/2018)	1.382,20	//	
TOTALE PARTE VARIABILE (COMPRESSE ECONOMIE ANNI PRECEDENTI)	11.683,18	11.623,00	
Altre decurtazioni fondo (specificare)			
Totale decurtazioni del fondo			
TOTALE	0		
RISORSE DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE			
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità di cui (€ 4.128 oneri nuovo contr)	69.745,64	65.504,00	4.241,64
Risorse variabili	62.438,48	53.680,00	8.758,48
Decurtazioni			
Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione			
TOTALE	132.183,82	128.370,00	

Tabella 2 – Programmazione di utilizzo del Fondo

La differenza nella parte stabile tra la spesa del fondo 2016 e quello del 2019 è relativo agli incrementi del CCNL del 21/05/2018, non soggette a limite.

Programmazione di utilizzo del fondo	Fondo anno 2019	Fondo anno 2016 (limite)	
DESTINAZIONI NON REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA			
TOTALE	92.268,48	90.901,33	
DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA			
TOTALE	39.915,34	37.468,14	
DESTINAZIONI DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE			

Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	92.268,48	90.901,33	
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	39.915,34	37.468,14	
Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione			
TOTALE	132.183,82	128.369,47	

TOTALE RISORSE 2016 SOGGETTE A LIMITE 76.127,00 TOTALE ANNO 2019 75.818,00

Modulo IV - Compatibilità economico- finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo

Nel bilancio di previsione 2019 sono stati previsti gli stanziamenti per la copertura degli oneri derivanti dalla contrattazione decentrata, come sotto specificato:

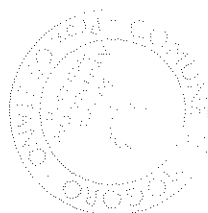
Le voci di utilizzo fisso relative a progressioni già attribuite , comparto e indennità specifica sono iscritte nei capitoli degli stipendi del bilancio 2019, con esigibilità 2019.

La restante parte di utilizzo (produttività, nuove progressioni, e altre indennità) sono imputate al cap. 2164 Trattamento accessorio del personale, 2165 oneri previdenziali, e 2165/10 Irap, del bilancio 2019, esigibilità 2020.

Le voci relativi agli incentivi di cui all'art. 113 del d.lgs 50/2016 sono iscritte negli stanziamenti dei diversi interventi a cui si riferiscono , con giroconto al cap. 2162.

La spesa relativa al fondo per le risorse decentrate è compatibile con i vincoli di contenimento della spesa di personale ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006.

Mogoro li, 11/12/2019



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Mauro Cerrito