



CITTA' DI CARBONIA

Provincia del Sud Sardegna

Contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Carbonia – triennio 2023-2025 – aggiornamento parte economica 2024

Relazione illustrativa e tecnico finanziaria

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165/2001, Circolare M.E.F. n. 25 del 19 luglio 2012)

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

L'art. 40, comma 3-sexies, del decreto legislativo n. 165/2001 dispone che “A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica.

Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1.

La presente relazione illustra gli aspetti procedurali e sintetizza il contenuto dell'ipotesi di utilizzo delle risorse decentrate anno **2024** (parte economica) sottoscritto in data **17.07.2024**, utilizzando la modulistica allegata alla Circolare del Ministero dell'Economia e Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, n. 25 del 19 luglio 2012 e s.m.i.; indica le modalità di utilizzo delle risorse accessorie, i risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; contiene infine altre informazioni ritenute utili.

Il contratto collettivo decentrato integrativo 2023-2025 (parte normativa) sottoscritto in data 20.10.2023 rimane invariato.

Relazione illustrativa

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

Modulo 1 – Scheda 1.1

Data di sottoscrizione	Ipotesi di utilizzo delle risorse decentrate anno 2024 - parte economica (pre-intesa) del 17.07.2024
Periodo temporale di vigenza	Triennio 2023-2025 (parte normativa) Anno 2024 (parte economica)
Composizione della delegazione trattante	<p><u>Parte Pubblica:</u> Segretario Generale (Presidente) Dott.ssa Antonella Marcello Dirigente IV Settore (Componente) Dott.ssa Maria Elisabetta Di Franco Dirigente III Settore (Componente) Dott.ssa Maria Cristina Pillola</p> <p><u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</u> FP C.G.I.L. FPS C.I.S.L. U.I.L. - FPL C.S.A. Regioni e AA.LL. R.S.U</p> <p><u>Organizzazioni sindacali firmatarie della preintesa:</u> FP CGIL RSU</p>
Soggetti destinatari	Personale non dirigente con rapporto a tempo indeterminato e, per taluni istituti, a tempo determinato, full-time e part-time, in servizio presso il Comune di Carbonia.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) CCDI parte economica anno 2024: criteri di utilizzo delle risorse decentrate in relazione a: compensi per trattamenti economici accessori (indennità), progressioni economiche orizzontali.

<p>Rispetto dell' iter, adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</p>	<p>La presente Relazione Illustrativa è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte dell'Organo di controllo interno (Collegio dei revisori dei conti) ai sensi dell'art. 8, comma 7, del CCNL 16.11.2022</p>
		<p>Nel caso l'Organo di controllo interno dovesse effettuare rilievi, questi saranno allegati alla presente scheda</p>
		<p>Con delibera di giunta comunale n. 65 del 28/03/2024 è stato approvato il Piano degli obiettivi di performance 2024 - 2026, di cui all'art. 10 del D.lgs. n. 150/2009 (allegato D al PIAO)</p>
		<p>Con deliberazione della giunta comunale n. 65 del 28/03/2024 è stato approvato il PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) che ha assorbito il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza per il triennio 2024-2026</p>
	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.lgs. 150/2009? Sì, per quanto di competenza</p> <p>Piano triennale prevenzione corruzione 2024-2026 all'interno del PIAO https://www.comune.carbonia.su.it/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/atti-general/piao-piano-integrato-di-attivita-e-organizzazione/</p> <p>Piano degli obiettivi di performance anno 2024 allegato D del PIAO https://www.comune.carbonia.su.it/amministrazione-trasparente/performance/piano-della-performance/</p> <p>Relazione sulla performance anno 2023 https://www.comune.carbonia.su.it/amministrazione-trasp/performance/relazione-sulla-performance</p>
	<p>La Relazione della Performance anno 2023 è stata validata dal Nucleo di Valutazione con verbale n. 6 del 17/06/2024</p>	
<p>Eventuali osservazioni</p>		

Modulo 2 – Scheda 1.2 Illustrazione dell’articolato di cui all’ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo (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 data 16.11.2022 è stato stipulato in via definitiva il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Locali, concernente il periodo 2019-2021, i cui effetti sono decorsi dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del contratto medesimo. Ai sensi dell’art. 2, comma 3, “gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dalle amministrazioni entro trenta giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2”. Ai sensi dell’art. 13, il titolo III, entra in vigore, il primo giorno del quinto mese successivo alla stipula del contratto.

Il contratto collettivo decentrato integrativo 2023-2025 (parte normativa) sottoscritto in data 20.10.2023 è rimasto invariato.

In data 17.07.2024 è stata stipulata l’ipotesi della parte economica disciplinante i criteri di utilizzo delle risorse decentrate per l’anno 2024.

Il CCDI parte normativa triennio 2023-2025 sottoscritto in data 20.10.2023 ha la seguente struttura:

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Oggetto e obiettivi

Art. 2 - Ambito di applicazione

Art. 3 Durata – Revisione

TITOLO II - LE RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 - Fonti e soggetti

Art. 5 - Tempi e procedure della Contrattazione Collettiva Integrativa (art. 8 del CCNL 2022)

Art. 6 - Clausole di raffreddamento (art. 9 del CCNL 2022)

TITOLO III – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Art. 7- Criteri per la ripartizione delle risorse del Fondo risorse decentrate (art. 7, comma 4, lett. a); art. 79 del CCNL 2022)

Art. 8 – Criteri per la l’attribuzione dei premi correlati alla performance (Art, 7, comma 4, lett. b) del CCNL 2022)

Art. 9 - Differenziazione del premio individuale (art. 81 del CCNL 2022)

Art. 10 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all’interno delle aree/differenziali stipendiali (art. 7, comma 4, lett. c) ; art. 16 del CCNL 2022)

Art. 11 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 7, comma 4, lett. f) e art.84 ,comma 1, CCNL 2019-2021)

Art. 12 - Procedura per il riconoscimento dell’indennità per specifiche responsabilità (art. 7, comma 4, lett. f) e art. 84 CCNL 2022)

Art. 13 - Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 7, comma 4, lett. j); art.20, comma 1, lett. h) del CCNL 2022)

Art. 14 - Correlazione tra premi correlati alla performance (produttività) e particolari compensi

Art. 15 - Indennità condizioni di lavoro (art. 7, comma 4, lett. d) CCNL 2022; art. 70-bis, CCNL 2018; art. 84-bis CCNL 2022)

Art. 16 - Indennità di reperibilità - incremento (art. 7, comma 4, lett. k); art. 24 del CCNL 2018)

Art. 17 - Incentivi alla produttività a favore dei messi notificatori e incentivi per sponsorizzazioni

TITOLO IV - ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 18 - La flessibilità oraria: criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria (art. 7, comma 4, lett. p); art. 36 del CCNL 2022)

Art. 19 - La Banca delle Ore (art. 7, comma 4, lett. o) e art. 33 CCNL 2022)

Art. 20 - Elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario (art. 7, comma 4, lett. s) del CCNL 2022)

Art. 21 - Orario massimo di lavoro settimanale (art. 7, comma 4, lett. r) e art. 29, comma 2, CCNL 2022)

Art. 22 - Orario multiperiodale (art. 7, comma 4, lett. q); art. 31 del CCNL 2022)

Art. 23 - Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente (art. 7, comma 4, lett. n); art. 29 del CCNL 2022)

Art. 23-bis - Incentivazione del personale in lavoro agile o da remoto

TITOLO V - DISPOSIZIONI APPLICABILI AL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE (Titolo VI del CCNL 2018)

Art. 24 - Indennità di servizio esterno (art. 7, comma 4, lett. e); art. 100 CCNL 2022)

Art. 25 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività e iniziative di carattere privato (art. 7, comma 4, lett. g); art. 56-ter, CCNL 2018)

Art. 26 - Indennità di funzione: valore e criteri (art. 7, comma 4, lett. w); art. 97 del CCNL 2022)

Art. 27 - Proventi delle violazioni al codice della strada (art. 98 del CCNL 2022)

TITOLO VI - INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (EQ)

Art. 28 - Criteri generali indennità di risultato titolari di incarico di elevata qualificazione (ex posizioni organizzative (art. 7, comma 4, lett. v); art. 17 del CCNL 2022)

Art. 29 - Termini degli incarichi retribuiti

TITOLO VII - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO

Art. 30 - Salario accessorio del personale a tempo parziale

Art. 31 - Salario accessorio del personale a tempo determinato

Art. 32 - Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del turno (art. 7 comma 4 lett. aa) e art. 35 CCNL 2022)

TITOLO VIII - NORME FINALI

Art. 33 - Salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m) del CCNL 2018)

Art. 34 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi (art. 7, comma 4, lett. t) del CCNL 2018)

Art. 35 - Clausola finale

Articolato relativo al Titolo I "Disposizioni Generali"

Gli artt. 1-3 definiscono il quadro normativo e contrattuale, l'ambito di applicazione, la durata, la decorrenza e le modalità di rinegoziazione. Il campo di applicazione è individuato nel personale dipendente, non dirigente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale. Le norme del presente Contratto abrogano e sostituiscono integralmente, per gli istituti trattati, quanto contenuto in Contratti integrativi precedenti.

Articolato relativo al Titolo II “Le relazioni sindacali”

Gli artt. 4-6, in aderenza a quanto statuito dal CCNL 16.11.2022, disciplinano le relazioni sindacali prevedendo i tempi e le procedure della contrattazione decentrata nonché le modalità di risoluzione di eventuali controversie in merito all’interpretazione delle clausole contenute nel contratto.

L’articolo 6 disciplina le procedure di raffreddamento.

Articolato relativo al Titolo III “trattamento economico del personale”

L’art. 7 specifica che la costituzione del fondo è atto gestionale di competenza dell’ufficio personale e definisce i criteri per la ripartizione delle risorse decentrate (sia per la parte stabile che variabile).

Annualmente le parti definiscono i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo, nel rispetto dei principi dettati dalla contrattazione nazionale e della contrattazione decentrata integrativa.

Le risorse decentrate previste nel fondo sono destinate all’incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel CCDI.

L’articolo 8 disciplina i criteri per l’attribuzione dei premi correlati alla performance, indica gli elementi di valutazione e i pesi assegnati a ciascun elemento. L'erogazione delle premialità avviene secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con Deliberazione della giunta comunale n. 73 del 04.06.2021.

Per il triennio di riferimento, con decorrenza dal 2023, sono state inoltre disciplinate la differenziazione del premio individuale (art. 9) di cui all’art. 81 del CCNL 2022 e la progressione economica all’interno delle aree/differenziale stipendiale (art. 10), ai sensi dell’art. 14 del CCNL, nei limiti delle risorse stabili disponibili, con modalità selettive, da riconoscere ad una quota limitata di personale (a tempo indeterminato) interessato dalla procedura selettiva.

I criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all’interno della categoria sono stati concordati tra le parti in data 20.10.2023. L’impianto della procedura per l’attribuzione dei punteggi rimane pressoché inalterato rispetto al precedente CCDI, ad eccezione:

- dell’inserimento - al comma 11 – della seguente condizione attributiva di punteggio: “Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio ottenuto con l’applicazione dei criteri di cui al precedente comma 10 del presente articolo”
- della previsione al comma 15 che l’avviso di selezione indichi “le risorse disponibili per i nuovi differenziali e il numero massimo di differenziali stabiliti in sede di accordo decentrato”;

Le suddette modifiche sono state inserite in aderenza al contenuto dell’art. 14 del CCNL 2022.

L’articolo 11 disciplina, invece, le specifiche responsabilità da parte del personale inquadrato nell’area degli operatori esperti, degli istruttori e dei funzionari, che non ricopra incarico di elevata qualificazione, che sarà compensata ai sensi dell’art. 84, comma 1, del CCNL 2022, secondo le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure ivi determinati.

L’articolo 12 è stato completamente modificato. Il testo rubricato “Particolari responsabilità” è stato interamente cassato, in quanto il CCNL 2022 non prevede più l’istituto delle “Particolari responsabilità” precedentemente disciplinato dall’art. 70-quinquies comma 2 del CCNL 2018.

Il nuovo testo dell’art. 12 “Procedura per il riconoscimento dell’indennità per specifiche responsabilità” disciplina l’iter che andrà seguito per l’attribuzione dell’indennità di cui all’articolo 11 del CCDI. In particolare si precisa che:

- al fine di assicurare la corretta e uniforme applicazione dell’istituto contrattuale, entro 10 giorni dalla stipula del CCDI annuale per la destinazione delle risorse decentrate, la Conferenza dei dirigenti, definisce la ripartizione delle risorse assegnate in contrattazione decentrata tra i Settori. In caso di disaccordo la risoluzione è rimessa alla valutazione del Segretario generale che deciderà in maniera *super partes* sulla base delle norme di legge e di contratto vigenti in materia.
- Il Dirigente dell’Ufficio personale, qualora la somma occorrente per la corresponsione delle

indennità di cui al presente articolo sia superiore a quella stabilita in sede di contrattazione decentrata annuale, procederà ad una decurtazione delle singole indennità, nella stessa misura percentuale dello sfondamento, fino a rientrare nella disponibilità prevista.

- Non sono riconosciuti, ai fini della corresponsione dei compensi per specifiche responsabilità, eventuali incarichi già remunerati ai sensi di specifiche disposizioni di legge (es: incarichi remunerati con gli incentivi per funzioni tecniche).

Gli articoli 13 e 14 disciplinano la correlazione tra la retribuzione di risultato (o la produttività) e altri compensi previsti da specifiche disposizioni di legge e indicati a titolo esemplificativo dall'articolo 18, comma 1, lett. h) del CCNL 2018.

L'articolo 15 disciplina le indennità condizioni lavoro per i dipendenti che svolgono attività disagiate, e/o implicanti maneggio di valori o disagio.

Per attività disagiate si intendono quelle individuate dalla contrattazione decentrata che comportano, per la loro natura o forma organizzativa, quali orario e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali. Tali sono in particolare quelle che richiedono un orario di lavoro con una o più sospensioni e conseguenti rientri nell'arco della stessa giornata lavorativa (non comprendendo in tale ambito i rientri previsti in modo ordinario), con specifico riferimento al personale del servizio di trasporto scolastico.

Per attività rischiose si intendono quelle individuate dalla contrattazione decentrata, con riferimento in particolare a quelle già riconosciute presso l'Ente ed individuate dall'allegato B al DPR n. 347/1983 e quelle svolte dagli operai e capi operai che utilizzano macchinari pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestata dal Dirigente con provvedimento espresso da comunicare all'ufficio personale.

L'art. 16 disciplina l'istituto della reperibilità, con particolare riguardo all'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 comma 3 CCNL 21.05.2018.

L'articolo 17 disciplina gli incentivi a favore dei messi notificatori e per sponsorizzazioni ex art. 43 della legge 449/1997.

Articolato relativo al Titolo IV “Istituti correlati all’orario di lavoro”

Gli articoli 18-23 sono dedicati agli istituti correlati all'orario di lavoro e in particolare definiscono icriteri per la flessibilità, l'istituto della banca delle ore, l'orario massimo di lavoro settimanale, l'orario multi periodale, l'elevazione del contingente del lavoro a tempo parziale.

Viene istituito *ex novo* l'art. 23-bis “Incentivazione del personale in lavoro agile o da remoto” che specifica che anche i lavoratori impiegati, a tempo parziale, in modalità di lavoro da remoto o in modalità di lavoro agile partecipano, in presenza delle condizioni previste dal contratto decentrato, alle indennità di performance organizzativa ed individuale, c.d. produttività, e di specifiche responsabilità.

Articolato relativo al Titolo V “Disposizioni applicabili al personale della polizia locale”

Gli articoli 24-27 sono destinati ad alcune indennità a favore della polizia locale. In particolare sono disciplinate: l'indennità per servizio esterno; le indennità per prestazioni della polizia locale aggiuntive rispetto al normale orario di lavoro e relative alla sicurezza ed alla fluidità della circolazione necessarie per lo svolgimento di servizi cd in conto terzi ed i cui oneri non sono sostenuti dall'ente; l'indennità di funzione per incarichi di responsabilità svolti dal personale della polizia locale, ai sensi dell'articolo 97 del CCNL 16.11.2022; proventi per violazione del codice della strada. L'articolo precisa che l'impegno, il carattere e l'attività di servizio esterno deve intendersi continuativa se svolta in questo modo per almeno il 70% dell'impegno orario *giornaliero*. Il compenso viene corrisposto, ai sensi del comma 3, dell'art. 24, trimestralmente sulla base dell'attestazione della presenza, come risultante dalle timbrature del badge con apposito codice, delle condizioni previste dal comma 1 del presente articolo.

Articolato relativo al Titolo VI “Elevate Qualificazioni (EQ)”

L'articolo 28 definisce i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti titolari di incarichi di Elevata Qualificazione – EQ (ex Posizioni organizzative). L'articolo 29 definisce il termine degli incarichi retribuiti.

Articolato relativo al Titolo VII “Disposizioni applicabili a particolari tipologie di lavoro”

Gli articoli 30-32 sono disposizioni applicabili a particolari categorie di lavoro e in particolare: il salario accessorio del personale a tempo parziale e a tempo determinato; il personale che può usufruire la pausa per il pasto all'inizio o fine turno.

Articolato relativo al Titolo VIII “Norme finali”

L'articolo 33 è dedicato alla tutela e la sicurezza dei lavoratori; l'articolo 34 disciplina i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi.

L'articolo 35 è una norma di chiusura e di rinvio.

L'ipotesi di **Contratto collettivo decentrato integrativo – parte economica** disciplina i criteri di utilizzo delle risorse decentrate **anno 2024** comprese le risorse destinate all'erogazione del compenso premiale, come segue:

1. sono destinate risorse in maniera sufficiente a remunerare le indennità contrattuali dovute per le prestazioni effettivamente svolte di:
 - a) reperibilità
 - b) condizioni di lavoro
 - c) turno
 - d) servizio esterno (art. 56-quinquies)
 - e) maneggio valori
2. è destinata la somma di euro **33.000,00** per l'indennità per specifiche responsabilità, prevista dal CCDI vigente per il 2024;
3. è destinata la somma di euro **33.000,00** alle nuove progressioni economiche all'interno delle aree/differenziali stipendiali, secondo le norme contrattuali vigenti per gli anni 2023-2025 (CCDI parte normativa);
4. tutte le risorse residuali, comprese le economie derivanti dagli impieghi precedenti sono destinate all'incentivazione della performance (produttività) come segue: 30% alla performance organizzativa e 70% alla performance individuale;
5. sono confermate le indennità previste da particolari disposizioni di legge, nella misura a ciò destinata dagli atti dei singoli provvedimenti che le prevedono (compensi istat, incentivi per funzioni tecniche, compensi ai messi notificatori, ICI, IMU, TARI, ecc).

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

L'ipotesi di **Contratto collettivo decentrato integrativo – parte economica** disciplina i criteri di utilizzo delle risorse decentrate **anno 2024** comprese le risorse destinate all'erogazione del compenso premiale, come segue:

1. sono destinate risorse in maniera sufficiente a remunerare le indennità contrattuali dovute per le prestazioni effettivamente svolte di:
 - a) reperibilità
 - b) condizioni di lavoro
 - c) turno
 - d) servizio esterno (art. 56-quinquies)
 - e) maneggio valori
2. è destinata la somma di euro **33.000,00** per l'indennità per specifiche responsabilità, prevista dal CCDI vigente per il 2024;

<p>Art. 7 comma 4 lett f) e art. 84 CCNL 2022 – indennità per specifiche responsabilità.</p> <p>L'istituto compensa l'eventuale esercizio di compiti che comportino specifiche responsabilità al personale inquadrato nell'area degli operatori esperti, degli istruttori e dei funzionari che non risultino titolari di incarico di Elevata Qualificazione</p>	<p>€ 33.000,00 somma stabilita in pre-intesa</p>
<p>Art. 56 – quinquies CCNL 2018 Indennità servizio esterno</p> <p>L'istituto remunera l'attività svolta dal personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza.</p>	<p>€ 6.000,00</p>
<p>Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (compensi diretti ad incentivare le funzioni tecniche, i compensi legati a rilevazioni Istat, compensi inerenti il recupero dell'evasione ICI, IMU e TARI i compensi spettanti ai messi notificatori, eventuali sponsorizzazioni) CCNL 2016/2018 Art. 79, comma 3, lett. C):</p> <p>DIRITTI DI NOTIFICA</p> <p>INCENTIVI PER IL SETTORE TRIBUTI EX ART. 1 COMMA 1091, LEGGE 145/2018</p> <p>ISTAT</p> <p>INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE</p>	<p>€ 184.455,00</p> <p>€ 500,00</p> <p>€ 60.000,00</p> <p>€ 4.455,00</p> <p>€ 120.000,00</p> <p>Somme previste nel Fondo risorse decentrate 2024</p>
<p>Art 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto</p> <p>Con il CCNL del 22/01/2004 è stato istituito lo specifico compenso così denominato. Questa indennità ha un carattere di stabilità e viene erogata per 12 mensilità. Spetta a tutti i dipendenti, anche a quelli assunti con contratto a tempo determinato ed ai lavoratori temporanei. Essa non è utile per la determinazione della indennità di fine servizio e di conseguenza non è soggetta alla relativa contribuzione. Trattandosi di un'indennità fissa e continuativa del salario fondamentale il suo finanziamento tramite il fondo delle risorse decentrate ha avuto l'effetto di diminuire notevolmente, dalla sua istituzione, le risorse disponibili alla contrattazione integrativa, vincolandone definitivamente una quota consistente</p>	<p>€ 61.483,49</p>

<p>Art. 68, Comma 2, lett. a) e lett. b) CCNL 21.5.2018– produttività collettiva e individuale</p> <p>l’art 5 della L. 15/2009 fondamento della nuova disciplina relativa al merito ed alla premialità ha chiarito che la finalità perseguita è quella di “introdurre nell’organizzazione delle pubbliche amministrazioni strumenti di valorizzazione del merito e metodi di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa, secondo le modalità attuative stabilite dalla contrattazione collettiva, anche mediante l’affermazione del principio di selettività e di concorsualità nelle progressioni di carriera e nel riconoscimento degli incentivi”.</p> <p>Tali principi e criteri sono stati recepiti nel vigente Sistema di valutazione e misurazione della performance approvato con delibera di G.C. n. 73 del 04.06.2021 tra i quali è stata evidenziata la percentuale minima di risorse da destinare al merito ed alla produttività, previa valutazione del contributo e del rendimento del singolo dipendente formulati in relazione al risultato, evitando la corresponsione generalizzata ed indifferenziata (c.d. “a pioggia”).</p> <p>Nell’ipotesi di CCDI parte economica anno 2024 è stato stabilito che:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le risorse destinate a produttività sono ripartite come segue: 30% alla performance organizzativa e 70% alla performance individuale; • Nella voce produttività confluiscono anche tutte le economie derivanti dalla mancata corresponsione di altre voci (reperibilità - condizioni di lavoro- turno - servizio esterno maneggio valori). <p>sono confermate le indennità previste da particolari disposizioni di legge, nella misura a ciò destinata dagli atti dei singoli provvedimenti che le prevedono (compensi istat, incentivi per funzioni tecniche, compensi ai messi notificatori, ICI, IMU, TARI, ecc).</p>	<p>€ 190.163,22</p> <p>-</p>
<p>Totale</p>	<p>€. 733.606,65</p>

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 16.11.2022

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le norme contenute nel C.C.D.I. parte normativa sono coerenti con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità di cui al Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, come recepito dal vigente Sistema di valutazione in vigore presso l’ente e sono altresì coerenti con le norme di contratto nazionale e con la prevalente giurisprudenza contabile ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.

L’art. 8 del CCDI sottoscritto in data 20.10.2023, regola infatti il riconoscimento di compensi legati al raggiungimento di obiettivi predeterminati ed assegnati negli strumenti di programmazione, secondo il processo di valutazione sul raggiungimento degli obiettivi stabilito nel sistema di valutazione.

La valutazione della performance individuale riguarda:

- I risultati individuali conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati a ciascun dipendente;
- le competenze professionali e i comportamenti organizzativi.

Agli elementi di valutazione precedentemente indicati (item), è assegnato il peso riportato nella tabella sottostante:

	Elementi di valutazione (item)	Posizioni organizzative	dipendenti
a)	Raggiungimento obiettivi di performance organizzativa della struttura in responsabilità (Settore)	10 punti	0
b)	Contributo alla performance organizzativa della struttura di appartenenza (Settore)	0	10 punti
c)	Raggiungimento degli obiettivi performance individuale assegnati	50 Punti	55 punti
d)	Competenze professionali e comportamenti organizzativi	40 punti	35 punti
	TOTALE	100 punti	100 punti

L'erogazione dell'indennità è subordinata alla preventiva assegnazione degli obiettivi da parte del Dirigente del Settore di appartenenza, che devono soddisfare i requisiti di cui al D.Lgs. n. 150/2009 e smi, ed alla verifica dei risultati conseguiti in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente. Partecipano a tale incentivazione anche i dipendenti parzialmente utilizzati dalla unione di comuni e/o da altra forma di gestione associata. Nel caso di trasferimento di un dipendente da un Settore ad un altro, la valutazione finale è espressa dal Dirigente del Settore al quale il dipendente risulta assegnato alla data del 31.12 dell'anno di riferimento, sentito il Dirigente del Settore di provenienza.

L'indennità di produttività compete ai dipendenti che abbiano conseguito un punteggio minimo di almeno 60/100. Una valutazione inferiore a 60 è considerata negativa. In particolare:

fascia	Punteggio	Produttività
1	Valori inferiori a 60	0% dell'indennità
2	Valori compresi tra 60 e 85	L'indennità è corrisposta nella stessa percentuale della valutazione (es 80 punti corrisponde al 80% della retribuzione massima)
3	Oltre 85 e fino a 100	100% dell'indennità massima

L'indennità così determinata viene moltiplicata per i seguenti parametri:

- Per chi è inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'EQ (ex categoria D): 1;
- Per chi è inquadrato nell'area degli Istruttori (ex categoria C): 0,9;
- Per chi è inquadrato nell'area degli Operatori esperti (ex categoria B): 0,8;
- Per chi è inquadrato nell'area degli Operatori (ex categoria A): 0,7.

L'indennità subisce, infine, la decurtazione per assenze secondo i seguenti parametri:

- fino a 50 giorni di assenza, nessuna riduzione;
- da 51 giorni a 70 giorni di assenza, riduzione del 30%;
- da 71 giorni a 100 giorni di assenza, riduzione del 50%;
- da 101 giorni a 125 giorni di assenza, riduzione del 60%;
- da 126 giorni a 150 giorni di assenza, riduzione del 75%;
- più di 150 giorni di assenza, riduzione del 100%

Con specifica deliberazione di Giunta Comunale n. 65 del 28/03/2024 l'Amministrazione ha approvato gli obiettivi di performance anno 2024 e assegnato ai Dirigenti dei Settori risorse umane e finanziarie per conseguirli.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

La disciplina delle progressioni economiche all'interno delle aree (differenziali stipendiali) è stata concordata tra le parti nell'ambito del CCDI 2023-2025 (parte normativa) stipulato in data 20.10.2023.

L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree, prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022.

Le progressioni orizzontali o economiche/differenziali stipendiali sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni (con esclusione quindi di coloro che non hanno titolo a concorrervi) non superiore comunque al 50%, con arrotondamento alla unità inferiore, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.

La decorrenza delle progressioni economiche è fissata al 1° gennaio dell'anno in cui viene definitivamente sottoscritto il contratto decentrato che ne prevede l'attivazione ed il finanziamento (anno di riferimento).

Le progressioni orizzontali/differenziali stipendiali sono effettuate in modo distinto per ognuna delle 4 Aree.

In sede di accordo decentrato integrativo annuale parte pubblica e parte sindacale stabiliscono:

- a) l'importo complessivo da destinare al finanziamento di nuove progressioni economiche, nei limiti delle risorse effettivamente disponibili nella parte stabile del Fondo risorse decentrate dell'anno di riferimento, costituito secondo le previsioni e nei limiti della normativa vigente in materia;
- b) il numero delle progressioni economiche/differenziali stipendiali per ogni area;

Possono accedere alla selezione per l'attribuzione di una nuova progressione economica orizzontale:

- a. i dipendenti a tempo indeterminato in servizio nell'Ente (anche in posizione di comando o distacco presso altra Amministrazione/Ente) alla data del 1° Gennaio dell'anno di riferimento;
- b. i dipendenti che abbiano maturato un periodo di permanenza nella posizione economica in godimento pari ad almeno 3 anni, riferita al 31 dicembre dell'anno precedente "l'anno di riferimento";
- c. i dipendenti che abbiano conseguito una valutazione minima del 75% ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni del triennio antecedente l'"anno di riferimento". I dipendenti che non abbiano ottenuto la valutazione in uno degli anni del triennio antecedente l'"anno di riferimento" potranno accedere alla selezione solo qualora abbiano conseguito una media delle valutazioni parametrata al triennio non inferiore all' 60%.
- d. Non potranno comunque accedere alla selezione per l'attribuzione di una nuova progressione economica orizzontale i dipendenti che nel biennio antecedente "l'anno di riferimento" abbiano riportato sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto.

Ai fini dell'attribuzione della progressione economica vengono presi in considerazione i seguenti elementi:

- a) Valutazione della performance individuale del dipendente;
- b) Esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

L'attività di definizione e valutazione degli obiettivi assegnati ai responsabili di unità organizzative come dirigenti e incaricati di EQ e al personale, risponde all'esigenza di coordinare nel suo complesso le attività dei soggetti che operano all'interno dell'organizzazione garantendo una condivisione degli indirizzi strategici e degli obiettivi derivanti dalla programmazione. In secondo luogo, la valutazione della performance individuale s'inserisce nei più complessi processi di gestione delle risorse umane costituendo un criterio di riferimento nei processi di valutazione del contributo portato da ogni risorsa al raggiungimento dei risultati complessivi.

Con le disposizioni contenute nell'ipotesi di aggiornamento del C.C.D.I. 2023-2025 si implementa il collegamento fra il riconoscimento del compenso legato alla performance, il sistema di programmazione dell'Ente, l'attività svolta dai dipendenti, l'assegnazione degli obiettivi e la conseguente rendicontazione; vengono altresì razionalizzate le regole per il riconoscimento di una serie di indennità, con l'obiettivo di renderne maggiormente selettivo e trasparente il percorso di attribuzione.

La valutazione della performance organizzativa e, a scendere, di quella individuale è uno dei perni, unitamente alla valorizzazione del merito, su cui si fonda l'intera logica della riforma operata dal D.Lgs. 150/2009. Misurare le performance e quindi il livello dei servizi è il presupposto fondamentale per responsabilizzare gli attori del sistema e per conoscere quali interventi porre in essere per incrementare la produttività. La misurazione non può prescindere da una differenziazione dell'apporto dato e quindi da un riconoscimento del trattamento economico, legato alla produttività secondo criteri selettivi volti a premiare il merito.

Tramite il coinvolgimento dei lavoratori ai piani di lavoro e l'assegnazione degli obiettivi di Ente ed individuali si tende a rendere partecipe e consapevole tutto il personale del proprio apporto partecipativo alla buona erogazione dei servizi.

Si precisa che dall'anno 2018 dal fondo delle risorse decentrate sono detratte anche le somme destinate nell'anno 2017 al pagamento delle posizioni organizzative (ora incarichi di Elevata Qualificazione), come disposto dall'art. 15, comma 5, del CCNL Funzioni locali del 21 maggio 2018 a seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative dagli stessi istituite.

La relazione tecnico-finanziaria è stata trasmessa per il parere ai Revisori unitamente alla determina di costituzione del fondo. In questa sede devono essere precisate le poste di definizione del fondo di cui al modulo II del modello della Ragioneria Generale allegati alla circolare del 19 luglio 2012 n. 25.

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

Non vengono regolate dal presente contratto somme relative a:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	€ 61.483,49
Progressioni economiche orizzontali (differenziali storici)	€ 173.857,94
Altro	-

Le somme suddette sono effetto di disposizioni del CCNL o di progressioni economiche orizzontali pregresse.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 498.265,22 così suddivise:

Descrizione	Importo
Nuove progressioni orizzontali – Differenziali all'interno dell'Area	€ 33.000,00
Indennità di turno	€ 51.147,00
Indennità di condizioni di lavoro	
Indennità di reperibilità	
Indennità di maneggio valori	€ 6.000
Indennità servizio esterno (art 67 comma 2 lett F)	
Indennità specifiche responsabilità (art. 67, comma 2, lett. e) CCNL 21.05.2018)	€ 33.000,00
Compensi per specifiche disposizioni di legge (art 67 comma 2 lett G)	€. 184.955,00
Produttività collettiva e individuale (art 67 comma 2 lett A)	€ 190.163,22

Sezione III - Destinazioni ancora da regolare

Non vi sono destinazioni ancora da regolare

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente

a. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni economiche all'interno delle aree/differenziali stipendiali)

Per l'anno in corso sono previste nuove Progressioni economiche all'interno delle aree (differenziali stipendiali) per una spesa massima non superiore a euro 33.000,00.

Modulo IV – COMPATIBILITA' ECONOMICO-FINANZIARIA E MODALITA' 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

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate (ad eccezione delle somme non soggette ai limiti, ascrivibili a diversi interventi di bilancio, secondo la rispettiva imputazione) sono stanziare su uno specifico capitolo di spesa (precisamente il Capitolo 315.8), quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo delle risorse decentrate è costante.

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

A decorrere dall'anno 2017 il limite del fondo dell'anno precedente non rileva ma l'unico limite è costituito da quello dell'anno 2016, al netto delle risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative, che dall'anno 2018 non trovano più copertura nel fondo delle risorse decentrate sono allocate al bilancio dell'ente.

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

Il totale del fondo come determinato dall'Amministrazione con determinazione dirigenziale n. 360 del 10.04.2024 è impegnato ai capitoli del Bilancio 2024 di seguito indicati:

- 315.8 (progressioni economiche e indennità di comparto; nuove progressioni orizzontali; indennità di turno e reperibilità; indennità di maneggio valori; indennità per specifiche responsabilità; indennità servizio esterno; produttività collettiva)
- incentivi funzioni tecniche (ascrivibili a diversi interventi di bilancio, secondo la rispettiva imputazione);
- 315.14 (incentivi settore tributi)
- 315.21 (diritti di notifica)
- 305.5 (compensi ISTAT)

Carbonia, 20/09/2024

IL DIRIGENTE
(dott.ssa Maria Elisabetta Di Franco)

Documento firmato digitalmente ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 23-ter del Decreto legislativo n. 82 del 7 marzo 2005 e s.m.i. – Codice dell'Amministrazione digitale