



# **COMUNE DI NULVI**

(Provincia di Sassari)

**Contratto collettivo integrativo(CCI) ai sensi degli  
artt. 7 e seguenti del CCNL 21/05/2018, in merito  
all'utilizzo delle risorse decentrate.**

**Triennio giuridico Anno 2019-2021  
ed economico Anno 2020**

**Relazione illustrativa tecnico-finanziaria**

## Relazione illustrativa

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

|  |  |   |
|--|--|---|
| <b>Data di sottoscrizione</b>  | Ipotesi di contratto collettivo integrativo, parte giuridica 2019-2021 e parte economica anno 2020, sottoscritto in data <b>02 Luglio 2020</b>   |   |
| <b>Periodo temporale di vigenza</b>  | Parte giuridica 2019-2021 e parte economica anno 2020  |   |
| <b>Composizione della delegazione trattante</b>  | <p><b>Parte Pubblica</b><br/>         Presidente Dr. Sanna Francesco, componente Rag. Serra Giovanni Antonio, componente Dr. Manconi Giovanni Maria</p> <p><b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione</b><br/>         CGIL – F.P.; CISL – FP; UIL – FPL; CSA RAL.</p> <p><b>Organizzazioni sindacali firmatarie della preintesa</b><br/>         CISL – FP;</p> <p><b>Componente R.S.U.</b><br/>         Sig. Zentile Cosma Damiano</p>  |   |
| <b>Soggetti destinatari</b>  | Personale non dirigente  |   |
| <b>Materie trattate dal contratto integrativo</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Ambito di applicazione e durata del contratto decentrato;</li> <li>b) Costituzione del fondo risorse decentrate e individuazione delle risorse disponibili;</li> <li>c) Utilizzo delle risorse stabili e variabili decentrate;</li> <li>d) Conferma, con parziali modifiche, della disciplina giuridica di cui al Tit. III, IV e V del CCI 2019-2021 stipulato definitivamente tra le parti il 19 Marzo 2019;</li> <li>e) Tutte le altre materie previste dall'art.7, comma 4 del CCNL del 21.5.2018;</li> <li>f) Disposizioni finali e transitorie</li> </ul> |   |
| <b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b> | <b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>   | È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? <b>Sì</b>   |
|  |  | Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli:<br><b>NESSUNO</b>   |
|  | <b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>   | È stato adottato il PEG, comprensivo del PDO(Piano dettagliato Obiettivi) e <b>Piano della performance</b> previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009, con Delibera Giunta comunale n.65 del 06.06.2019 di aggiornamento P.E.G. per il triennio 2019/2021 e Delibera Giunta comunale n.50 del 25.04.2020 di aggiornamento parte IV Peg finanziario   |
|  |  | Non è stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 in quanto soppresso con D.Lgs n.97/2016 e sostituito, ai sensi dell'art.10 del D.Lgs n.33/2013 e smi con l'ALLEGATO "3" alla Delibera G.C. n°26 in data 28 Febbraio 2019 denominato " <i>Tabella di individuazione dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, dati ed informazioni previsti dagli obblighi di pubblicità e trasparenza</i> ", |
|  |  | È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? <b>Sì per quanto di competenza.</b>  |
|  |  | La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009? <b>SI</b>   |
| <b>Eventuali osservazioni</b>  |  |   |

## 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

La deliberazione di Giunta Comunale n. 47 del 09.04.2020 ha fornito direttive alla delegazione trattante di parte pubblica per la stipula del Contratto Collettivo Integrativo (CCI) per i dipendenti del Comune di Nulvi, relativo al triennio giuridico 2019-2021 ed economico anno 2020, fornendo le seguenti indicazioni principali:

- Il CCI dovrà avere solo una valenza economica relativa alla ripartizione del fondo risorse decentrate dell'anno 2020, confermando sostanzialmente l'impianto ed il contenuto della parte giuridica già negoziata ed approvata con la stipula del CCI del 19 Marzo 2019, salvo alcune modifiche e/o integrazioni che si rendono necessarie per armonizzarne il contenuto alle interpretazioni ARAN nel frattempo intervenute, in particolare in materia di PEO. In particolare, si prende atto che il predetto CCI contiene la disciplina di tutte le materie che il CCNL del 21.5.2018, all'art.7, demanda alla contrattazione collettiva integrativa. Il nuovo CCI dovrà definire in sostanza solo la destinazione delle risorse del trattamento accessorio per l'anno 2020 sulla base della spesa storica registrata negli anni per gli istituti contrattuali simili ivi già autorizzati in base al CCNL del 21.5.2018.
- Dovrà produrre i suoi effetti dalla data della sottoscrizione, salvo le eccezioni che lo stesso potrà prevedere in base al CCNL del 21.5.2018. Nei limiti del possibile, il CCI dovrà prevedere apposita norma contrattuale in base alla quale, in presenza di economie sufficienti tra risorse stabili e rispettivo utilizzo, si potrà autorizzare la spesa sui diversi sub-fondi anche per periodo determinato dell'annualità successiva (2021), nelle more della stipula del nuovo CCI, parte economica, al fine di non interrompere, ricorrendone le condizioni e nei limiti di spesa autorizzati dal CCI, l'erogazione di compensi, ormai consolidati, ivi previsti e disciplinati (Es. indennità specifiche responsabilità, turno, reperibilità, condizioni di lavoro etc) che, in quanto la relativa disciplina non è specificatamente prevista direttamente dal CCNL, dovrebbero essere sospesi. La norma predetta potrà essere prevista solo in presenza di economie sufficienti tra risorse stabili e relativo utilizzo, tali appunto da garantire in ogni caso la copertura finanziaria dei compensi autorizzati.
- Saranno destinatari del contratto decentrato il personale non dirigente dell'Amministrazione comunale di Nulvi(SS) con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, ivi compreso il personale utilizzato a tempo parziale e coinvolto nella gestione associata di funzioni e servizi. Per i lavoratori con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato le risorse per il pagamento di eventuali compensi accessori devono essere previsti nell'ambito del finanziamento complessivo del progetto che ha dato luogo ai relativi rapporti.
- Il CCI stabilirà le regole di carattere generale per la ripartizione delle risorse finanziarie disponibili tra le diverse destinazioni possibili. La quantificazione delle risorse decentrate terrà conto dei criteri di quantificazione stabiliti dal CCNL vigente nonché dalle norme di legge vigenti ed in particolare di quelle sul contenimento delle spese accessorie del personale come da ultimo stabilite con l'art.23,c.2 del D.Lgs n.75/2017.
- Relativamente ai sistemi di incentivazione del personale, si è preso atto della disciplina già prevista ed approvata dalle parti con la stipula del CCI 2019-2021 del 19 Marzo 2019 che si ritenuto conforme alla legge, alle norme del CCNL del 21.5.2018 ed alle direttive già impartite dalla GC con precedente deliberazione n.22 del 21.02.2019. La direttiva alla parte datoriale deve pertanto ritenersi di conferma del contenuto ivi previsto. Resta nella facoltà delle parti introdurre modifiche e/o integrazioni che si reputino necessarie per esigenze di specificazione e chiarimento testuale e/o per la correzione di errori materiali o refusi presenti nel testo, sempre possibili, senza tuttavia mai alterarne l'impianto complessivo ed il contenuto giuridico specifico.
- Anche relativamente ai criteri per la progressione economica orizzontale, si prenderà atto della disciplina già prevista ed approvata dalle parti con la stipula del CCI 2019-2021 del 19 Marzo 2019 che si ritiene conforme alla legge, alle norme del CCNL del 21.5.2018 ed alle direttive già impartite dalla GC con precedente deliberazione n.22 del 21.02.2019. La direttiva alla parte datoriale è pertanto di conferma sostanziale del contenuto ivi previsto, fatta salva la necessità di adeguamento dei criteri di valutazione alle interpretazioni ARAN e della dottrina nel frattempo maturate in particolare con riferimento al concetto di "esperienza maturata" previsto dall'art.16,comma 3, del CCNL del 21.5.2018 che non può essere declinato in termini di anzianità di servizio del dipendente. Resta nella facoltà delle parti introdurre modifiche e/o integrazioni che si reputino necessarie per esigenze di specificazione e chiarimento testuale e/o per la correzione di errori materiali o refusi presenti nel testo, sempre possibili, senza tuttavia mai alterarne l'impianto complessivo ed il contenuto giuridico specifico, se non nei termini prima delineati.

- Con le direttive, l'amministrazione ha autorizzato la delegazione di parte pubblica a trattare il riconoscimento di progressioni economiche anche con decorrenza 2020, confermando però le prescrizioni già date con precedente deliberazione GC n.22 del 21.02.2019 e cioè che:

a) Al fine di non compromettere eccessivamente per il futuro la riduzione dei fondi premianti ed incentivanti (performance organizzativa e individuale), anche in considerazione dei precisi vincoli stabiliti dal CCNL all'art.68, comma 3, la maggiore spesa conseguente alle progressioni, rispetto all'anno precedente, dovrà essere contenuta entro il limite del **30%** della disponibilità, non impegnata, delle risorse stabili libere, calcolate alla data del 31.12 precedente l'anno di decorrenza economica delle PEO;

b) La progressione, in conformità alle norme del CCNL, potrà essere riconosciuta solo sulla base di criteri meritocratici e selettivi precisi, nonché dell'esperienza maturata in applicazione dell'art.16,c.3 del CCNL del 21.5.2018, significando che il concetto di esperienza maturata non può coincidere con l'anzianità di servizio.

Si è preso atto:

- che il CCI del 19.3.2019 ha previsto criteri che, come quello della permanenza minima di n.3 anni, evitano alla radice progressioni indiscriminate di tutto il personale e che, fermo restando i requisiti di ammissibilità da possedere, prevede inoltre criteri di valutazione ai fini della elaborazione della graduatoria dei beneficiari che hanno un carattere meritocratico e che sono destinati a premiare solo i migliori dipendenti del Comune.

- della disciplina su questa specifica materia già prevista ed approvata dalle parti con la stipula del CCI 2019-2021 del 19 Marzo 2019 che si ritiene conforme alla legge, alle norme del CCNL del 21.5.2018 ed alle direttive già impartite dalla GC con precedente deliberazione n.22 del 21.02.2019. La direttiva alla parte datoriale deve pertanto ritenersi di conferma del contenuto ivi previsto. Resta nella facoltà delle parti introdurre modifiche e/o integrazioni che si reputino necessarie per esigenze di specificazione e chiarimento testuale e/o per la correzione di errori materiali o refusi presenti nel testo, sempre possibili, senza tuttavia mai alterarne l'impianto complessivo ed il contenuto giuridico specifico.

- della disciplina già prevista ed approvata dalle parti con la stipula del CCI 2019-2021 del 19 Marzo 2019 che si ritiene conforme alla legge, alle norme del CCNL del 21.5.2018 ed alle direttive già impartite dalla GC con precedente deliberazione n.22 del 21.02.2019. La direttiva alla parte datoriale pertanto conferma il contenuto ivi previsto. Resta nella facoltà delle parti introdurre modifiche e/o integrazioni che si reputino necessarie per esigenze di specificazione e chiarimento testuale e/o per la correzione di errori materiali o refusi presenti nel testo, sempre possibili, senza tuttavia mai alterarne l'impianto complessivo ed il contenuto giuridico specifico.

- di confermare che, per le motivazioni esposte in premessa ed in applicazione in applicazione dell'art. 67,c.3, lett.c) del CCNL Funzioni Locali del 21.5.2018, il fondo 2020 delle risorse decentrate, è incrementato dell'importo di **€ 9.000,00** quale quota, ormai consolidata negli anni, del Fondo Unico enti locali di cui alla LR n.2/2007 che si ritiene congrua da destinare al mantenimento e perseguimento delle finalità di cui alla legge regionale n. 19/1997 (Contributo per l'incentivazione della produttività, la qualificazione e la formazione del personale degli enti locali della Sardegna), confluite nella LR n.2/2007, specificando che la predetta somma si riferisce esclusivamente alla parte variabile dello stesso;

## **B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse**

Con l'ipotesi di CCI per l'anno 2020 sottoscritta in data 02.07.2020, le parti contrattuali hanno definito la destinazione delle risorse decentrate non vincolate, fornendo i seguenti criteri di distribuzione:

| <b>Destinazione risorse contrattazione integrativa (Allegato "A" all'ipotesi CCI del 02.07.2020)</b>                     |                   |
|--|-------------------|
| <b>DESCRIZIONE</b>   | <b>2020</b>       |
| INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO   | 9.200,00          |
| PROGRESSIONI ORIZZONTALI STORICHE  | 39.500,00         |
| <i>Totale destinazioni non contrattate dal CI di riferimento</i>   | <b>48.700,00</b>  |
| PROGRESSIONI ORIZZONTALI(Art.16 CCNL 21.5.2018)  | 5.800,00          |
| INDENNITÀ SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART.70quinquies,c.1 CCNL 21.5.2018)   | 9.100,00          |
| INDENNITÀ SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART.70quinquies,c.2 CCNL 21.5.2018)   | 150,00            |
| INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO(Art.70bis CCNL 21.5.2018)   | 1.914,00          |
| INDENNITÀ TURNAZIONE/REPERIBILITÀ(Art.23,24 CCNL 21.5.2018)  | 0,00              |
| INDENNITÀ SERVIZIO ESTERNO POLIZIA LOCALE(Art.56quinquies CCNL 21.5.2018)  | 286,00            |
| INDENNITÀ DI FUNZIONE POLIZIA LOCALE(Art.56sexies CCNL 21.5.2018)(*)   | -                 |
| PREMI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA(Art.68,c.2,lett.A) CCNL 21.5.2018)   | 10.000,00         |
| PREMI PERFORMANCE INDIVIDUALE(Art.68,c.2,lett.B) CCNL 21.5.2018)   | 7.500,00          |
| MAGGIORAZIONE PREMIO PERFORMANCE INDIVIDUALE(Art.69 CCNL 21.5.2018)  | 1.600,00          |
| RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, LETT. P), D.LGS 446/1997) | 4.765,00          |
| INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE (ART. 67, C. 3, LETT. C), CCNL 21.5.2018)  | 10.000,00         |
| COMPENSI ISTAT (ART.70ter CCNL 21.5.2018)  | 5.000,00          |
| MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)   | 500,00            |
| <i>Totale destinazioni contrattate dal CI di riferimento</i>   | <b>56.615,00</b>  |
| RISORSE ANCORA DA CONTRATTARE(stabili)   | 9.096,00          |
| <i>Totale destinazioni ancora da regolare</i>  | <b>9.096,00</b>   |
| <b>TOTALE RISORSE DESTINATE</b>  | <b>114.411,00</b> |

## **C) Effetti abrogativi impliciti**

Il contratto sostituisce integralmente le disposizioni contenute in precedenti CCDI già sottoscritti, che cessano di avere effetto dal 1 gennaio dell'anno di sottoscrizione del presente contratto. Per la parte normativa il CCI contiene una nuova disciplina coerente con quella prevista dal CCNL Funzioni locali del 21.5.2018.

## **D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità**

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto la disciplina giuridica degli istituti premianti (premi performance, progressioni economiche) è rispettosa delle norme di legge e contrattuali ed è verificata mediante il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance vigente a livello territoriale tramite l'Unione dei Comuni dell'Anglona e Bassa Valle del Coghinas cui il Comune di Nulvi ha conferito specifica delega.

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

Lo schema di CCI conferma il riconoscimento di nuove progressioni economiche con decorrenza dal 1.1.2020 che verranno attribuite previa selezione fra i dipendenti interessati. I criteri e le procedure adottate sono quelle stabilite nello stesso CCI e previste dalla metodologia di valutazione vigente presso l'ente, finalizzate a premiare i migliori dipendenti del Comune. I criteri connessi alla valutazione sono integrati da quelli riferiti all'esperienza acquisita, come previsto dall'art.16,c.3 del CCNL del 21.5.2018, sono stati sostituiti il comma 2, il comma 4, lett. c), il comma 7 e il comma 10 dell'art.6 del CCI del 19 marzo 2019, .

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

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano degli obiettivi, ci si attende un incremento della produttività del personale nei termini e nelle modalità in esso contenuti.

**G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili**

Nessuna

## Relazione tecnico-finanziaria

|  |
|--|
| <b>Modulo I</b>  |
| <b>La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa</b> |

Il fondo risorse decentrate, in applicazione dell'art.67 del CCNL del 21.5.2018, è stato quantificato dall'Amministrazione con determinazione del Responsabile del Settore Finanziario, Personale, Tributi e Sistemi Informatici n. 11/101 GEN. del 01.04.2020, poi integrata con determinazione del Responsabile del Settore Finanziario, Personale, Tributi e Sistemi Informatici n. 17/178 GEN. del 11.06.2020 nei seguenti importi:

| Descrizione 2020                                       | Importo           |
|--|-------------------|
| Risorse stabili  | 83.719,00         |
| Risorse variabili di cui:                              | 30.692,00         |
| - Residui anni precedenti(Economie da risorse stabili) | 0,00              |
| <b>Totale</b>  | <b>114.411,00</b> |

### Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

#### Risorse storiche consolidate

La parte "stabile" del fondo (consolidata art.67,c.1 CCNL 21.5.2018), al netto delle decurtazioni di legge, per le risorse decentrate è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, in € **78.227,00** per l'anno 2020. A questo si aggiungono:

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl:

Sono stati effettuati i seguenti incrementi

| Descrizione   | Importo 2020 |
|---|--------------|
| Incremento fisso personale in servizio al 31.12.2015(Art.67,c.2,lett.A) CCNL 21.5.2018) | 1.498,00     |
| Differenze incrementi retributivi a regime(art.67,c.2,let.b) CCNL del 21.5.2018         | 1.796,00     |
| RIA e Assegni ad Personam(Art.67, c.2,let.c) CCNL 21.5.2018                             | 2.198,00     |
|   | 5.492,00     |

Per un totale complessivo da risorse con carattere di certezza e stabilità

| Descrizione               | Importo 2020     |
|---------------------------|------------------|
| <b>TOTALE COMPLESSIVO</b> | <b>83.719,00</b> |

### Sezione II – Risorse variabili:

Le risorse "variabili" sono così determinate

| Descrizione   | Importo 2020 |
|---|--------------|
| COMPENSI UNA TANTUM (FRAZIONE DI R.I.A.) PER PERSONALE CESSATO (ART. 67, C.3, LETT. D), CCNL 21.5.2018)                                 | 643,00       |
| CCNL 1/4/1999 ART. 15, COMMA 1, LETT. E) ECONOMIE DA PART-TIME  | 0,00         |
| CCNL 1/4/1999 ART. 15, COMMA 1, LETT. K) SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE   | 9.000,00     |
| CCNL 1/4/1999 ART. 15, COMMA 1, LETT. M) RISPARMI STRAORDINARIO   | 784,00       |
| INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE - (ART. 67, C. 3, LETT. C), CCNL 21.5.2018)   | 10.000,00    |
| CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELL'ENTE (ART. 67, C. 5, LETT.B) CCNL 21.5.2018)   | 0,00         |
| CCNL 14.9.2000 ART. 54 MESSI NOTIFICATORI   | 500,00       |
| SOMME NON UTILIZZATE L'ANNO PRECEDENTE(ECONOMIE RISORSE STABILI)  | 0,00         |
| (23) SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, LETT. D), CCNL 1998-2001) | 5.000,00     |
| RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57,  | 4.765,00     |

|   |  |
|---|--|
| L.662/1996, ART. 59, C.1, LETT. P), D.LGS 446/1997) |  |
|---|--|

Per un totale complessivo da risorse variabili:

| Descrizione        | Importo 2020     |
|--------------------|------------------|
| TOTALE COMPLESSIVO | <b>30.692,00</b> |

**Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo**

Non sono state effettuate decurtazioni del fondo. Risultano consolidate quelle ante CCNL del 21.5.2018

**Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione**

| Descrizione 2020                                       | Importo           |
|--|-------------------|
| Risorse stabili  | 83.719,00         |
| Risorse variabili di cui:                              | 30.692,00         |
| - Residui anni precedenti(Economie da risorse stabili) | 0,00              |
| <b>Totale</b>  | <b>114.411,00</b> |

**Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo**

Voce non presente

**Modulo II**  
**Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa**

**Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione**

Non vengono regolate dal presente contratto somme relative a:

| Descrizione  | Importo 2020     |
|--|------------------|
| Indennità di comparto  | 9.200,00         |
| Progressioni orizzontali già riconosciute                                    | 39.500,00        |
| Retribuzione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa | 0,00             |
| Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000) | 0,00             |
| Indennità per il personale educativo e scolastico (art. 6 CCNL 5.10.2001)    | 0,00             |
| Altro  | 0,00             |
| <b>Totale</b>  | <b>48.700,00</b> |

Le somme suddette sono già regolate dai CCDI precedenti, oppure 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 così suddivise:

| DESCRIZIONE ISTITUTI CONTRATTUALI APPLICATI  | 2020              |
|--|-------------------|
| INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO   | 9.200,00          |
| PROGRESSIONI ORIZZONTALI STORICHE  | 39.500,00         |
| <i>Totale destinazioni non contrattate dal CI di riferimento</i>   | <b>48.700,00</b>  |
| PROGRESSIONI ORIZZONTALI(Art.16 CCNL 21.5.2018)  | 5.800,00          |
| INDENNITÀ SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART.70quinquies,c.1 CCNL 21.5.2018)   | 9.100,00          |
| INDENNITÀ SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART.70quinquies,c.2 CCNL 21.5.2018)   | 150,00            |
| INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO(Art.70bis CCNL 21.5.2018)   | 1.914,00          |
| INDENNITÀ TURNAZIONE/REPERIBILITA'(Art.23,24 CCNL 21.5.2018)   | 0,00              |
| INDENNITÀ SERVIZIO ESTERNO POLIZIA LOCALE(Art.56quinquies CCNL 21.5.2018)  | 286,00            |
| INDENNITÀ DI FUNZIONE POLIZIA LOCALE(Art.56sexies CCNL 21.5.2018) (**)   | 0,00              |
| PREMI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA(Art.68,c.2,lett.A) CCNL 21.5.2018)   | 10.000,00         |
| PREMI PERFORMANCE INDIVIDUALE(Art.68,c.2,lett.B) CCNL 21.5.2018)   | 7.500,00          |
| MAGGIORAZIONE PREMIO PERFORMANCE INDIVIDUALE(Art.69 CCNL 21.5.2018)(*)   | 1.600,00          |
| RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, LETT. P), D.LGS 446/1997) | 4.765,00          |
| INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE (ART. 67, C. 3, LETT. C), CCNL 21.5.2018)  | 10.000,00         |
| COMPENSI ISTAT (ART.70ter CCNL 21.5.2018)  | 5.000,00          |
| MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)   | 500,00            |
| <i>Totale destinazioni contrattate dal CI di riferimento</i>   | <b>56.615,00</b>  |
| RISORSE ANCORA DA CONTRATTARE  | 9.096,00          |
| <i>Totale destinazioni ancora da regolare</i>  | <b>9.096,00</b>   |
| <b>TOTALE RISORSE DESTINATE</b>  | <b>114.411,00</b> |

**Sezione III - Destinazioni ancora da regolare**

Per l'anno 2020= €. 9.096,00

**Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione**

| Descrizione                      | Importo 2020      |
|----------------------------------|-------------------|
| Somme non regolate dal contratto | 48.700,00         |
| Somme regolate dal contratto     | 56.615,00         |
| Destinazioni ancora da regolare  | 9.096,00          |
| <b>Totale</b>                    | <b>114.411,00</b> |

**Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo**

Voce non presente

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

**a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;**

Le risorse stabili ammontano ad **€ 83.719,00**. Le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto e progressioni orizzontali, storiche e di sviluppo) ammontano ad **€ 54.500,00**. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

**b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;**

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività (premio performance) è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il D.lgs. 150/2009 e con la supervisione del Nucleo di Valutazione/OIV.

**c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)**

L'ipotesi di CCI conferma il riconoscimento di nuove progressioni economiche con decorrenza dal 1.1.2020 che verranno attribuite previa selezione fra i dipendenti interessati.

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

| <b>Descrizione</b>                                   | <b>Anno 2019</b>  | <b>Anno 2020</b>  | <b>Differenza</b> |
|--|-------------------|-------------------|-------------------|
| Risorse stabili                                      | 82.225,00         | 83.719,00         | 1.494,00          |
| Risorse variabili                                    | 31.325,00         | 30.692,00         | -633,00           |
| Residui anni precedenti(Economie da risorse stabili) | 0,00              | 0,00              | 0,00              |
| <b>Totale</b>  | <b>113.550,00</b> | <b>114.411,00</b> | <b>861,00</b>     |

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

**Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione**

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate, nella misura delle autorizzazioni del 2020, sono imputate ai capitoli di spesa del bilancio. In particolare quelle relative alle risorse che vengono corrisposte mensilmente ai dipendenti (indennità di comparto e progressioni orizzontali storiche) sono allocate nei singoli capitoli di spesa relativi alle spese di personale da cui vengono corrisposti gli stipendi; le risorse relative al salario accessorio riconosciuto in relazione alle attività svolte (indennità di turno, reperibilità, condizioni di lavoro, servizio esterno P.L., specifiche responsabilità, premi performance etc..) sono allocate in appositi stanziamenti, suddivisi per centro di responsabilità. La verifica tra sistema contabile e dati del fondo relativo al trattamento accessorio del personale è costante.

**Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo 2016 risulta rispettato**

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2016, come previsto dall'art. 23,c.2, del D.Lgs n.75/2017, risulta rispettato, come risultante dall'All. A all'ipotesi di CCI del 02.07.2020.

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

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate contrattate in questa sede e relative alle indennità di comparto e progressioni orizzontali storiche, oltre che a indennità di turno, reperibilità, condizioni di lavoro, specifiche responsabilità, premi performance etc.., sono contenute all'interno delle disponibilità di spesa del bilancio di previsione 2020-2022, annualità 2020, anche tra i fondi di accantonamento (Missione 20). In particolare quelle relative alle risorse che vengono corrisposte mensilmente ai dipendenti (indennità di comparto e progressioni orizzontali storiche) sono allocate nei singoli capitoli di spesa relativi alle spese di personale da cui vengono corrisposti gli stipendi; le risorse relative al salario accessorio riconosciuto in relazione alle attività svolte (indennità di turno, reperibilità, condizioni di lavoro, servizio esterno, specifiche responsabilità, premi performance etc..) sono allocate in appositi stanziamenti, normalmente suddivisi per centro di costo secondo i dati storici consolidati.. Con la progressiva applicazione degli istituti contrattuali previsti dal CCI saranno adottate le variazioni di bilancio necessarie per la corretta distribuzione tra i diversi centri di costo.

Le somme necessarie per coprire le **nuove progressioni economiche** aventi decorrenza dal 1 Gennaio 2020, pari ad € 5.800,00, sono allocate nel bilancio di previsione 2020-2022, esercizio 2020, all'interno della Missione 1,Programma 10 tra le spese di personale. Successivamente all'approvazione della relativa graduatoria degli aventi diritto tali somme saranno trasferite, mediante apposita variazione, ai capitoli afferenti il pagamento degli stipendi.

Le somme necessarie per coprire il premio di performance organizzativa ed individuale, e relativa maggiorazione, pari a complessive € 17.500,00 sono previste nel Bilancio 2020 all'interno degli stanziamenti di spesa destinati ad alimentare il FONDO PLURIENNALE VINCOLATO, presenti all'interno dei singoli programmi di bilancio cui si riferiscono le spese stesse, in quanto trattasi di spese che si andranno a liquidare nel 2021.

Il CCI 2020 prevede risorse non contrattate pari ad euro 9.096,00.



**IL RESPONSABILE  
DEL SETTORE FINANZIARIO,  
PERSONALE E TRIBUTI E SISTEMI INFORMATICI  
(Rag. Serra Giovanni Antonio)**

*Giovanni Antonio Serra*