



## **COMUNE DI UGENTO**

**Provincia di Lecce**

### **La Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria allegata all'accordo per l'utilizzo delle risorse decentrate valido per la parte economica anno 2020.**

*(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001 come modificato  
dal D. Lgs. N. 150/2009)*

*A cura del Responsabile del Settore Affari generali ed Istituzionali*

## Relazione illustrativa

### *Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto*

---

#### *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>	<b>13/12/2019</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	1 gennaio 2019 – 31 dicembre 2021
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario generale Componente: Responsabile Area AA.GG. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CISL, CSA, CGIL, UIL Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CISL, CSA, CGIL, UIL
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato (ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a pieno o parziale) e con contratto di formazione lavoro;
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Trattamento accessorio: 1. compensi con carattere di automaticità che spettano al personale in misura predeterminata e in conseguenza del semplice manifestarsi delle situazioni a loro specificatamente riferite, anche collegati alla durata della prestazione lavorativa; 2. compensi incentivanti e premianti che tendono a incentivare e motivare il personale in relazione al conseguimento di determinati obiettivi o progetti (performance individuale e performance organizzativa); 3. compensi di posizione che tendono ad incentivare e motivare il personale in relazione alla attribuzione di particolari profili gestionali, responsabilità organizzative e/o professionali;
<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno
<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 collettivo decentrato integrativo.***

Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di riferimento prevede:

1. ***Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 68, comma 1 – CCNL 21/5/2018 (utilizzi vincolati)***
2. ***Risorse destinate agli istituti di cui art. 68, comma 2 e 3 – CCNL 21/5/2018***
  - a. Performance Organizzativa
  - b. Performance individuale
  - c. Indennità condizioni di lavoro (Rischio, Disagio, Maneggio valori)
  - d. Indennità di turno, reperibilità
  - e. Indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies c.1 e 2 del CCNL 21/05/2018)
  - f. Indennità di funzione
  - g. Progressione economica orizzontale
  - h. Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

### ***b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione collettiva decentrata integrativa delle risorse del Fondo ex. Art. 68 del CCNL 21.05.2018.***

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2020 (escluse le destinazioni fisse e vincolate, come ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri:

#### **Performance Organizzativa**

Importo massimo previsto nel fondo - € 55.851,39

Riferimento alla norma del CCNL: art. 68, comma 2 e 3 – CCNL 21/5/2018

Riferimento all'articolo del CCDI: art. 13

#### **Performance individuale**

Importo massimo previsto nel fondo - € 27.925,70

Riferimento alla norma del CCNL: art. 68, comma 2 e 3 – CCNL 21/5/2018

Riferimento all'articolo del CCDI: art. 13

Criterio di remunerazione: La misurazione e la valutazione delle performance è operata nel rispetto di quanto previsto dal sistema di misurazione e di valutazione delle performance vigente nell'ente e nel rispetto delle disposizioni previste dall'art.7 del D. Lgs. n.150/2009

#### **Indennità condizioni di lavoro (Rischio, Disagio, Maneggio valori)**

Importo massimo previsto nel fondo - € 4.200,00

Riferimento alla norma del CCNL: art. 68, comma 2 e 3 – CCNL 21/5/2018

Riferimento all'articolo del CCDI: art. 16

#### **Indennità di turno e reperibilità**

Importo massimo previsto nel fondo - € 27.000,00

Riferimento alla norma del CCNL: art. 68, comma 2 e 3 – CCNL 21/5/2018

Riferimento all'articolo del CCDI: artt. 24 - 25

#### **Indennità per specifiche responsabilità**

Importo massimo previsto nel fondo - € 41.750,00

Riferimento alla norma del CCNL: art. 68, comma 2 e 3 – CCNL 21/5/2018

Riferimento all'articolo del CCDI: artt.17 - 18

#### **Indennità di funzione**

Importo massimo previsto nel fondo - € 14.400,00  
Riferimento alla norma del CCNL: art. 68, comma 2 e 3 – CCNL 21/5/2018  
Riferimento all'articolo del CCDI: artt. 19 -20

#### **Progressione Economica nella categoria**

Importo massimo previsto nel fondo 96.242,29 (comprensivo di € 24.000,00 per le nuove P.E.O.)  
Riferimento alla norma del CCNL: art. 68 lett. j) – CCNL 21/5/2018  
Riferimento all'articolo del CCDI: art. 14

#### **Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge**

Importo massimo previsto nel fondo – 61,980,35  
Riferimento alla norma del CCNL: art. 68, comma 2 e 3 – CCNL 21/5/2018  
*Incentivi per funzioni tecniche*

#### ***c) Gli effetti abrogativi impliciti***

Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di riferimento non determina effetti abrogativi impliciti.

#### ***d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.***

Le risorse decentrate vengono erogate assicurando adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance come definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 115 del 03/05/2019, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dai Titoli II e III del D.Lgs. n. 150/2009, i cui principi sono stati recepiti nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 38 del 17/02/2017 e succ. mod. ed integrazioni.

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

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede che le progressioni economiche nella categoria si realizzano nel limite delle risorse disponibili nel fondo e nel rispetto di quanto previsto nella normativa vigente. Sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati secondo la disciplina contenuta nel vigente sistema di misurazione e valutazione delle performance.

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

Ai sensi del vigente Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 115 del 03/05/2019, il ciclo della performance prevede le seguenti fasi:

- FASE 1:** gli Assessori competenti di concerto con i relativi responsabili di settore (P.O.) propongono al Sindaco gli obiettivi destinati a realizzare le priorità politiche. La proposta deve contenere sia gli obiettivi di *performance organizzativa* sia quelli di *performance individuale* specifici di struttura, realizzabili nell'anno o su un arco temporale triennale, segnalando gli indicatori di performance.
- FASE 2:** la Giunta Comunale definisce e assegna ai responsabili di settore (P.O.) gli obiettivi da raggiungere, la pesatura degli stessi e i rispettivi indicatori mediante adozione del piano degli obiettivi che rappresenta il piano della *performance*.
- FASE 3:** entro i successivi 30 giorni il responsabile di settore (P.O.) comunica ai dipendenti ad esso assegnati la scheda di valutazione in cui sono individuati i progetti-obiettivi su cui saranno valutati e i valori dei parametri di comportamento organizzativo e professionale su cui verranno effettuate le successive valutazioni;

- **FASE 4:** tra i mesi di aprile e ottobre si svolge il monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- **FASE 5:** entro gennaio dell'anno successivo avviene la rendicontazione dei risultati. Entro il mese di marzo successivo a quello di riferimento viene svolta la misurazione e valutazione della *performance*, organizzativa e individuale: i responsabili di settore effettuano la valutazione della *performance* dei dipendenti e consegnano le schede individuali effettuando un colloquio di restituzione; l'OIV (o Nucleo di Valutazione) verifica il grado di raggiungimento degli obiettivi da parte dei responsabili di settore (P.O.) e predispone la relazione della *performance* che evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati. L'OIV (o Nucleo di Valutazione), sempre entro il mese di marzo, effettua la valutazione della *performance* dei responsabili in seguito a colloqui individuali, sulla base della scheda di valutazione, e formula al Sindaco proposta di valutazione dei responsabili di settore.

Gli obiettivi di *performance* sono stabiliti nell'ambito del ciclo di programmazione dell'ente e sono riferiti ad uno specifico settore, quale ambito amministrativo volto all'attuazione dei Programmi e progetti individuati nella Relazione Previsionale e Programmatica (RPP).

L'erogazione dei premi legati alla performance organizzativa e individuale, disciplinati dal presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, sono legati al raggiungimento degli obiettivi e alla qualità della performance comportamentale.

*g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal Contratto Collettivo Decentrato Integrativo*

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

## La Relazione tecnico-finanziaria

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

Il fondo per le risorse decentrate ex **Art. 68 del CCNL 21.05.2018** per l'anno 2020, è stato costituito in applicazione alla regole contrattuali e normative vigenti, come di seguito specificato:

#### **Composizione Fondo Importo**

Risorse stabili € 295.221,96

Risorse variabili non soggette al limite € 61.980,35

**TOTALE € 357.202,31**

#### **Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità**

Le risorse che costituiscono la parte stabile del fondo ammontano a € 295.221,96 e sono così determinate:

Art. 67 del CCNL del 21/05/2018 c.1 – Unico Importo del fondo salario accessorio consolidato all'anno 2017	€ 295.884,26
Taglio del fondo storicizzato – art. 9 c.2bis DL 78/2010 convertito in L. 122/2010 triennio 2011/13)	-€ 7.795,20
Art. 67 del CCNL del 21/05/2018 c.2 lett.b) – Incrementi stipendiali differenziali previsti dall'art. 64 per il personale in servizio (risorse non soggette al limite)	€ 2.640,30
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. a) Incremento di 83,20 per unità di personale in servizio al 31.12.2015 a valere dall'anno 2019 (risorse non soggette al limite).	€ 4.492,80
Art. 4 del CCNL 5/10/2001 c. 2 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. c) Integrazione risorse dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale	€5.300,49

comunque cessato dal servizio l'anno precedente	
Art.67 del ccnl 21/05/2018 c. 3 lett. d) Integrazione x residuo Ria personale cessato nell'anno (art. 4 CCNL 5/10/2001 c.2)	€ 612,55
Decurtazione per rispetto limite 2018	-€ 5.913,24

## Sezione II - Risorse variabili

Le risorse variabili, che alimentano il fondo per l'anno 2020 aventi carattere di eventualità e variabilità, ammontano a € 61.980,35 e sono così determinate:

Incentivi per funzioni tecniche (oneri ed irap esclusi)	€ 61.980,35
---	-------------

## Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

Non applicabile

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

### Totale risorse sottoposte a certificazione Importo

- a) Risorse stabili (totale della sezione I eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III) € 295.221,96  
b) Risorse variabili (totale della sezione II eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III) € 61.980,35

TOTALE € 357.202,31

## 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 Collettivo Decentrato Integrativo sottoposto a certificazione

Non vengono regolate dal Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di riferimento le destinazioni delle risorse destinate indennità di comparto e progressioni economiche pregresse, per un totale di € 109.026,52.

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

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

Indennità condizioni di lavoro (Rischio, Disagio, Maneggio valori)	€ 4.200,00
Indennità di turno e reperibilità	€ 27.000,00
Indennità di specifiche responsabilità	€ 41.750,00
Indennità polizia locale	€ 14.400,00
Progressioni orizzontali	€ 24.000,00
Performance Organizzativa	€ 55.851,39
Performance individuale	€ 27.925,70
Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	€ 61.980,35
Totale	€ 257.107,44

### Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

**Descrizione Importo**

a) Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo (totale della sezione I) € 100.094,87

b) Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo (totale della sezione II)  
€ 257.107,44

**TOTALE DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE**

(N.B.: deve coincidere, per definizione, con il totale esposto nella Sezione IV del Modulo I - Costituzione del Fondo) € 357.202,31

**Sezione VI - Attestazione motivata, 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 sono finanziati con le risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità.

Si attesta che gli incentivi legati alla performance individuale verranno erogati in base ai criteri previsti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 115 del 03/05/2019, nel rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici.

La liquidazione dei fondi previsti avverrà solo dopo che il Nucleo di Valutazione, avrà accertato il raggiungimento degli obiettivi previsti nei sistemi di programmazione dell'Ente. Solo la validazione della Relazione finale sulla performance legittima l'erogazione dei premi.

Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di riferimento prevede nuove progressioni economiche per l'anno 2020 per parte del personale.

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

Il sistema contabile utilizzato dall'Amministrazione è strutturato in modo da tutelare correttamente in sede di imputazione/variazione dei valori di competenza dei diversi capitoli di bilancio i limiti espressi dal Fondo oggetto di certificazione, come quantificati nell'articolazione riportata al precedente Modulo II.