



COMUNE DI SESTU

Città Metropolitana di Cagliari

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 178 del 04.11.2021

COPIA

Oggetto: Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva dell'intesa concernente alcune modifiche al CCDI 2019/2021 e dell'accordo annuale per l'utilizzo ed il riparto delle risorse decentrate di cui all'articolo 67 del CCNL 21/05/2018 riferibili all'anno 2021.

L'anno duemilaventuno il giorno quattro del mese di novembre, in Sestu, nella sede comunale, alle ore 17:30, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

SECCI MARIA PAOLA	SINDACO	P
ANNIS ILARIA	ASSESSORE	A
ARGIOLAS ROBERTA	ASSESSORE	P
BULLITA MASSIMILIANO	ASSESSORE	P
MELONI EMANUELE	ASSESSORE	P
RECCHIA ROBERTA	ASSESSORE	P

Totale presenti n. 5 Totale assenti n. 1

Assiste alla seduta il Segretario Generale MARCELLO MARCO.

Assume la presidenza SECCI MARIA PAOLA in qualità di Sindaco.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che la contrattazione collettiva disciplina il rapporto di lavoro e le relazioni sindacali e si svolge, nell'ambito del pubblico impiego, con le modalità previste dal Titolo III del decreto legislativo n.165/2001, secondo le cui previsioni:

- le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione; la contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance, destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati ai sensi dell'articolo 45, comma 3; la predetta quota e' collegata alle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento; la contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni; i contratti collettivi nazionali definiscono il termine delle sessioni negoziali in sede decentrata; alla scadenza del termine le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione (articolo 40, comma 3-bis);
- nel caso in cui non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, qualora il protrarsi delle trattative determini un pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede fra le parti, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo; agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'articolo 40-bis; i contratti collettivi nazionali possono individuare un termine minimo di durata delle sessioni negoziali in sede decentrata, decorso il quale l'amministrazione interessata può in ogni caso provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo (articolo 40, comma 3-ter);

visto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) del 21/05/2018, e in particolare il titolo II disciplinante il sistema delle relazioni sindacali, da cui si evince che:

- la contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti;
- la contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui all'articolo 7, comma 2, del CCNL e la delegazione di parte datoriale;
- il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'articolo 7, comma 4, del CCNL;

dato atto che in data 12/06/2019 è stato sottoscritto in via definitiva il Contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) – parte normativa per il triennio 2019/2021, sulla base delle direttive dell'Amministrazione e dell'autorizzazione alla stipula fornita alla delegazione trattante di parte pubblica con delibera di Giunta n.77 del 07/05/2019;

vista la determinazione n.362 del 14/04/2021 con la quale l'Ufficio Personale ha provveduto alla quantificazione provvisoria del Fondo delle risorse decentrate destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2021, ai sensi dell'articolo 67 del CCNL del 21/05/2019, per complessivi euro 199.456,00, il quale potrà essere oggetto di rivisitazione in tenuto conto almeno dei seguenti fattori:

- possibile rimodulazione della componente stabile del Fondo in relazione alla previsione di cui all'articolo 33, comma 2, ultimo periodo del decreto legge n.34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge n.58/2019 e successive ed ulteriori modificazioni, e relative disposizioni attuative, con particolare riferimento alla effettiva consistenza del personale da rilevarsi alla data del 31/12/2021;
- possibile inserimento di risorse aggiuntive per far fronte agli incentivi per le funzioni tecniche di cui all'articolo 113 del decreto legislativo n.50/2016, da gestirsi secondo la regolamentazione approvata con delibera di Giunta n.171 del 21/10/2021;
- possibile inserimento di risorse aggiuntive per far fronte agli incentivi per remunerare le prestazioni rese in relazione alle indagini statistiche (articoli n.67, comma 3, lettera c), n.68, comma 2, lettera g) e n.70-ter del CCNL del 21/05/2018)
- possibile assegnazione di quota parte delle risorse variabili agli incentivi di cui all'articolo 54 del CCNL 14/09/2000 (messi comunali), in relazione all'effettivo introito dei rimborsi per le notificazioni rese per conto dell'Amministrazione finanziaria;

rilevato che l'articolo 8 del citato CCNL del 21/05/2018 prevede che i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'articolo 7, comma 4, lett. a) del medesimo CCNL, possono essere negoziati con cadenza annuale;

richiamata la propria deliberazione n.164 del 12/10/2021 con la quale è stato disposto:

- di confermare la pregressa delegazione trattante di parte datoriale, costituita con precedente deliberazione della Giunta n.104 del 22/05/2018, ai sensi dell'articolo 7, comma 3, del CCNL del 21/05/2018, titolata a rappresentare l'Amministrazione comunale nella contrattazione aziendale prevista dal CCNL di riferimento, costituita in particolare da:
 - Segretario generale pro tempore dell'Amministrazione comunale (dott.Marco Marcello), in qualità di Presidente;
 - vice Segretario pro tempore dell'Amministrazione comunale (dott.ssa Sandra Licheri);
 - responsabile pro tempore dell'Ufficio Personale del Comune (dott.Filippo Farris);
- di impartire alla predetta delegazione trattante di parte pubblica, le seguenti direttive formali nella gestione della contrattazione con la competente delegazione di parte sindacale:
 - per la definizione delle progressioni economiche orizzontali relative al personale dipendente, ai fini del necessario e preventivo adeguamento del CCDI 2019/2021 del 12/06/2019:

- dovrà farsi esclusivo riferimento alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto;
- dovranno adottarsi soluzioni che risolvano il potenziale conflitto di interessi tra il personale inquadrato nella categoria giuridica "D" titolare o non titolare di posizione organizzativa, essendo i primi titolati all'espressione della valutazione dei secondi e pertanto in grado di incidere sulla graduatoria relativa di merito;
- dovranno prevedersi meccanismi che risolvano i casi di eventuali ex aequo nella determinazione delle graduatorie per l'attribuzione delle progressioni, mediante l'inserimento di regole che in tali circostanze privilegino i dipendenti non aventi ancora beneficiato di progressioni economiche ovvero aventi beneficiato di un numero inferiore delle stesse; in caso di ulteriore parità di punteggio, mediante valorizzazione dell'anzianità di servizio;
- ai fini della definizione dell'accordo annuale di utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2021, ai sensi dell'articolo 8 del CCNL del 21/05/2018:
 - dovrà essere garantito, mediante l'esclusivo ricorso alle risorse stabili di cui all'articolo 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018, il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali nel limite del 50% del personale appartenente a ciascuna categoria in servizio alla data di decorrenza della progressione, mediante il riconoscimento dello stesso rapporto percentuale dei soggetti ammessi alla progressione per ciascuna categoria;
 - dovrà assumersi l'impegno per l'annualità successiva a quella di riferimento di addivenire ad una seconda tornata di progressioni orizzontali, la cui entità dovrà essere stabilita nell'anno 2022 tenuto conto delle risultanze del ciclo delle progressioni 2021 e delle ulteriori risorse stabili eventualmente disponibili, anche in relazione alle cessazioni di personale previste;
 - ai trattamenti economici di cui all'articolo 68, comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) del CCNL 21/05/2018 dovrà essere destinata la parte prevalente delle risorse di cui all'articolo 67, comma 3, con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse;

considerato che in data 28/10/2021, a seguito di specifica contrattazione, sono state sottoscritte:

- l'allegata ipotesi di parziale revisione del CCDI 2019/2021 concernente nello specifico la modifica degli articoli 8, 9, 12, 15 e 24 nonché l'inserimento nel medesimo degli articoli 9-bis, 9-ter, 9-quater e 9-quinquies in materia di disciplina dell'istituto relativo al riconoscimento delle progressioni economiche all'interno della categoria ai sensi dell'articolo 16 del Contratto collettivo nazionale di lavoro del 21/05/2018;
- l'allegata ipotesi di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse decentrate relative all'anno 2021, sulla base della regolamentazione degli istituti effettuata nel CCDI 2019/2021 sottoscritto in data 12/06/2019;

visti:

- l'articolo 40, comma 3-sexies del citato decreto legislativo n.165/2001 a norma del quale 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;
- l'articolo 40-bis, comma 1, dello stesso decreto legislativo n.165/2001 a norma del quale il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori e' effettuato dal collegio dei revisori dei conti, dal collegio sindacale, dagli uffici centrali di bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti; qualora dai contratti integrativi derivino costi non compatibili con i rispettivi vincoli di bilancio delle amministrazioni, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 40, comma 3-quinquies, sesto periodo;

dato atto che anche l'articolo 8, comma 6, del CCNL del 21/05/2018 ribadisce che il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'articolo 40-bis, comma 1, del citato decreto legislativo n.165/2001; a tal fine:

- l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione;
- in caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni; trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto;

preso atto delle relazioni illustrative tecnico-finanziarie predisposte dal Responsabile dell'Ufficio Personale rispetto alle ipotesi di accordo sottoscritte in data 28/10/2021 dalle delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale, come sopra richiamate;

rilevato che:

- con nota protocollo n.34906 del 29/10/2021 l'Ente ha trasmesso al Collegio dei Revisori dei conti l'allegata ipotesi di modifica del CCDI 2019/2021, congiuntamente alla correlata relazione illustrativo, tecnico-finanziaria;
- con nota protocollo n.34909 del 29/10/2021 l'Ente ha trasmesso al Collegio dei Revisori dei conti l'allegata ipotesi di accordo per l'utilizzo delle risorse decentrate riferibili all'anno 2021, congiuntamente alla correlata relazione illustrativo, tecnico-finanziaria;

visti:

- il verbale del Collegio dei Revisori n.26 del 03/11/2021, nel quale è stato espresso parere favorevole rispetto all'allegata ipotesi di modifica del CCDI 2019/2021 ed è stata certificata la relativa relazione illustrativo, tecnico-finanziaria;
- il verbale del Collegio dei Revisori n.27 del 03/11/2021, nel quale è stato espresso parere favorevole rispetto all'allegata ipotesi di accordo per l'utilizzo

delle risorse decentrate riferibili all'anno 2021 ed è stata certificata la relativa relazione illustrativo, tecnico-finanziaria;

valutato che:

- il contenuto delle predette intese risulti conforme alle direttive impartite dall'Amministrazione e coerente con gli obiettivi della stessa in materia di efficientamento dei processi, sviluppo e riconoscimento del merito;
- in relazione alla previsione di cui all'articolo 8, comma 8, del CCDI 2019/2021, nel testo innovato dall'ipotesi di accordo sottoscritta, relativamente alle detrazioni progressive da applicare alla retribuzione per la performance individuale ed organizzativa spettante ai dipendenti nelle ipotesi in cui i medesimi abbiano beneficiato di altri incentivi economici secondo le soglie previste, occorre specificare che le stesse opereranno solo con riferimento agli emolumenti per le performance riferibili alle annualità dal 2021 in poi;
- in relazione alla previsione di cui all'articolo 24, comma 1, lettera b), nel testo innovato dall'ipotesi di accordo sottoscritta, occorre cassare l'ultimo periodo della stessa lettera, dalle parole "nell'ipotesi" alla parola "giornate", in quanto non coerente con le modifiche apportate all'articolato;

ritenuto, per quanto sopra, di poter autorizzare il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva degli accordi di cui trattasi;

acquisiti ai sensi dell'articolo 49 del decreto legislativo n.267/2000, i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile, che si riportano in calce;

con votazione unanime;

DELIBERA

1. di assumere la parte motiva quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. di autorizzare il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica dott.Marco Marcello:
 - o alla sottoscrizione definitiva dell'allegata ipotesi di modifica del CCDI 2019/2021, siglata in sede di delegazione trattante nella seduta del 28/10/2021;
 - o alla sottoscrizione definitiva dell'allegata ipotesi di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse decentrate di cui all'articolo 67 del CCNL del 21/05/2018 relative all'anno 2021, siglata in sede di delegazione trattante nella seduta del 28/10/2021;
3. di rimettere ai soggetti e agli Uffici competenti l'adozione di ogni adempimento consequenziale alla presente;
4. di dichiarare, con separata votazione resa unanime, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del citato decreto legislativo n.267/2000.

PARERE ex art. 49 del D. Lgs 18.08.2000 n.267, in ordine alla

Regolarità tecnica: FAVOREVOLE

Data 04/11/2021

IL RESPONSABILE
F.TO FILIPPO FARRIS

PARERE ex art. 49 del D. Lgs 18.08.2000 n.267, in ordine alla

Regolarità contabile: FAVOREVOLE

Data 04/11/2021

IL RESPONSABILE SERVIZI FINANZIARI
F.TO ALESSANDRA SORCE

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO
F.TO MARIA PAOLA SECCI

IL SEGRETARIO GENERALE
F.TO MARCO MARCELLO

ESECUTIVITA' DELLA DELIBERAZIONE

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il 04/11/2021 per:

a seguito di pubblicazione all'albo pretorio di questo Comune dal **08/11/2021** al **23/11/2021** (ai sensi dell'art. 134, comma 3, D. Lgs.vo n° 267/2000);

a seguito di dichiarazione di immediata eseguibilità (ai sensi dell'art. 134, comma 4, D. Lgs.vo n° 267/2000);

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione è stata messa in pubblicazione all'Albo Pretorio del Comune il giorno 08/11/2021, dove resterà per 15 giorni consecutivi e cioè sino al 23/11/2021

IL SEGRETARIO GENERALE
F.TO MARCO MARCELLO

Copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Sestu, 08.11.2021

L'ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE

MODIFICHE AL CCDI 2019/2021 SIGLATO IN DATA 12/06/2019

testo preintesa sottoscritta in data 28/10/2021

All'articolo 8, del CCDI **2019/2021 siglato in data 12/06/2019** "Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance":

al comma 7, dopo le parole "percentuale di part-time" è inserito il seguente periodo: "al personale avente prestato servizio per una sola parte dell'anno compete la premialità in misura proporzionata al servizio effettivamente prestato";

dopo il comma 7 è inserito il seguente comma:

8. Al fine di ottenere una distribuzione equilibrata delle somme destinate ad incentivare la performance dei dipendenti e delle posizioni organizzative viene previsto un sistema di bilanciamento tra premi per la performance e altri incentivi specifici; il bilanciamento opera applicando il criterio di competenza per il premio relativo alla performance, mentre si utilizza il criterio per cassa per la quantificazione degli incentivi specifici nello stesso anno di riferimento; tale sistema prevede una detrazione progressiva da applicare alla retribuzione per la performance individuale ed organizzativa spettante al dipendente secondo i seguenti valori tabellari:

Personale dei livelli

Importo incentivi	Decurtazione performance	Premio Performance spettante
Da 500 a 1.000 €	20%	80%
Da 1.001 a 2.000 €	30%	70%
Oltre i 2.000	50%	50%

Posizioni organizzative

Importo incentivi	Decurtazione performance	Premio Performance spettante
Da 1.000 a 2.000 €	15%	85%
Oltre i 2.000 €	20%	80%

L'articolo 9, del CCDI 2019/2021 siglato in data 12/06/2019 è sostituito dal seguente

CAPO III – PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

Art.9 – Principi generali

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si

realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.

2. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti.
3. Ai fini della determinazione delle risorse, dei criteri, dei limiti e delle modalità per lo svolgimento delle progressioni economiche all'interno delle categorie trovano applicazione le disposizioni di cui ai successivi articoli 9-bis e seguenti.

Dopo l'articolo 9 del CCDI 2019/2021 siglato in data 12/06/2019 sono inseriti i seguenti articoli:

9-bis – Procedure

1. Le procedure ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche all'interno di ciascuna categoria, ai sensi dell'articolo 16 del CCNL 21/05/2018, si conformano ai principi di imparzialità, trasparenza, pubblicità e pari opportunità.
2. Nel limite delle correnti e disponibili risorse stabili del Fondo del salario accessorio, le parti valutano, in sede di definizione dell'accordo annuale di ripartizione delle stesse ai sensi dell'articolo 8, comma 1 del CCNL 21/05/2018, l'opportunità di destinare una quota delle medesime al finanziamento delle progressioni economiche all'interno di ciascuna categoria contrattuale per una quota limitata di dipendenti, non superiore al 50% del personale in servizio per ciascuna categoria alla data di decorrenza delle progressioni programmate, in possesso dei previsti requisiti, con eventuale arrotondamento all'unità inferiore nel caso in cui si determinino frazioni numeriche.
3. Nell'ambito della definizione delle quote di personale da ammettere alla procedura per il riconoscimento delle progressioni economiche, al fine di garantire pari opportunità a tutti i dipendenti il budget complessivo è strutturato in modo da riconoscere per ciascuna categoria la stessa percentuale di progressioni in rapporto alla consistenza della medesima; nell'ambito della categoria "D", tenuto conto dei differenti manuali di valutazione dei soggetti incaricati della direzione dei settori dell'Ente ed il restante personale, nonché del conflitto di interesse in capo ai primi in quanto titolati alla valutazione dei secondi, la percentuale di cui al presente comma è riconosciuta distintamente e autonomamente ai due gruppi di soggetti.
4. Fatti salvi accordi annuali differenti, le progressioni economiche hanno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno in cui viene stipulato l'accordo tra le parti che ne autorizza l'avvio del relativo processo di riconoscimento.
5. Laddove l'accordo ai sensi del precedente comma 2 preveda, per l'anno di riferimento, la destinazione di una quota parte delle risorse stabili alle progressioni economiche orizzontali, il Responsabile dell'Ufficio Personale procede al riconoscimento delle stesse alla decorrenza stabilita, sulla base delle graduatorie stilate per ciascuna categoria contrattuale, tenuto conto dei requisiti e dei parametri di cui ai successivi articoli 9-ter e 9-quater.

9-ter – Requisiti di partecipazione

1. Ai fini della partecipazione alle procedure per il riconoscimento delle progressioni economiche all'interno di ciascuna categoria è necessario il possesso dei seguenti requisiti:
 - a) essere dipendenti del Comune di Sestu a tempo indeterminato alla data di decorrenza della prevista progressione economica;
 - b) periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi alla data di decorrenza della prevista progressione economica;
 - c) non essere incorsi in sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale nel biennio precedente all'anno in cui è stato adottato il contratto decentrato integrativo di attivazione della procedura delle progressioni economiche;
2. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale del Comune; a tal fine l'Ufficio Personale acquisisce dal soggetto giuridico presso il quale il dipendente è comandato o distaccato tutte le informazioni necessarie all'ammissione e alla valutazione nell'ambito della procedura.
3. Il personale che alla data di decorrenza della programmata progressione economica risulti in aspettativa ai sensi degli articoli 90 o 110 del decreto legislativo n.267/2000 non è ammesso alla procedura.

9-quater – Parametri e graduatorie

1. Ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, per ciascuna categoria (A, B, C, D) è predisposta una graduatoria di merito, all'interno della quale il posizionamento di ciascun dipendente è determinato dal punteggio conseguito per la performance individuale nel triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto della progressione; nell'ambito della categoria "D" sono predisposte due distinte graduatorie: una prima composta dai soggetti che alla data di decorrenza della progressione non erano incaricati della direzione dei settori del Comune; la seconda costituita dai dipendenti che alla medesima data risultavano titolari di incarico di direzione.
2. Ai fini della individuazione dei punteggi della performance da prendere in considerazione per la predisposizione delle graduatorie di cui al comma precedente:
 - a) in caso di mancanza di una o più valutazioni per la performance nel triennio di riferimento, si tiene in ogni caso conto delle sole valutazioni disponibili; le valutazioni da prendere a riferimento sono solo quelle relative al rapporto contrattuale in essere con il Comune di Sestu, fatto salvo quanto previsto alla successiva lettera b);
 - b) per il personale transitato al Comune di Sestu in mobilità, sono acquisite le eventuali schede di valutazione emesse dall'Ente di provenienza per il periodo di appartenenza alla stessa categoria in cui concorre il dipendente e le relative valutazioni sono riparametrate su base 100 nel caso siano espresse in scala differente;
 - c) per il personale comandato o in distacco presso altri soggetti giuridici sono acquisite le eventuali schede di valutazione emesse da questi ultimi e le relative valutazioni sono riparametrate su base 100 nel caso siano espresse in scala differente;
 - d) per il soggetto appartenente alla categoria "D" che nel triennio da prendere

a riferimento abbia conseguito per la stessa annualità due valutazioni, di cui una riferita all'esercizio dell'incarico di direzione di settore, è presa in considerazione la media delle stesse.

3. In caso di parità di punteggio tra i dipendenti appartenenti alla stessa graduatoria, il relativo posizionamento è determinato accordando priorità, nell'ordine:
 - a) al dipendente che non abbia mai effettuato progressioni economiche all'interno della categoria ovvero al dipendente che abbia acquisito meno progressioni economiche all'interno della categoria;
 - b) al dipendente che abbia maggior anzianità di servizio presso il Comune di Sestu;
 - c) al dipendente più anziano.
4. Al termine del procedimento, le graduatorie sono approvate con provvedimento del Responsabile dell'Ufficio Personale.
5. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

9-quinquies – Attribuzione delle progressioni

1. Una volta approvate le graduatorie ai sensi del precedente articolo 9-quater, l'Ufficio Personale provvede, secondo l'ordine di posizionamento del personale, al riconoscimento delle progressioni economiche per ciascuna categoria prevista, con la decorrenza e nel rispetto dei contingenti stabiliti.
2. Nelle ipotesi in cui a seguito del riconoscimento delle progressioni ai sensi del precedente comma 1 residuino delle risorse rispetto a quelle preventivate, le stesse economie rientrano nella disponibilità del Fondo delle risorse decentrate per essere eventualmente destinate a successive tornate di progressioni orizzontali.

All'articolo 12, comma 2, lettera "D", dopo le parole "messi notificatori", sono inserite le parole "o agli agenti di polizia locale individuati come messi notificatori".

L'articolo 15, comma 3, del CCDI 2019/2021 siglato in data 12/06/2019 "Compensi per i messi notificatori ex art.54 del CCNL del 14/09/2000", è sostituito dal seguente:

3. La liquidazione dei compensi di cui al presente, da ripartirsi tra i messi in misura proporzionale al numero di notifiche effettuate da ciascuno, è effettuata in un'unica soluzione nell'anno successivo a quello in cui il rimborso spese viene effettivamente introitato dall'Ente.

All'articolo 24, comma 1, lettera b): il numero "30" è sostituito dal numero "40"; dopo la parola "ore" sono inserite le parole "nel limite massimo della metà della corrispondente giornata lavorativa"; le parole "o a giornate" sono cassate.

ALLEGATO ALLA DELIBERA DI GIUNTA

ACCORDO ANNUALE AI SENSI DELL'ART. 8 DEL CCNL 21/05/2018 RELATIVO
ALL'UTILIZZO DELLE RISORSE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE – ANNO 2021
testo preintesa sottoscritta in data 28/10/2021

INDICE

Titolo I – Disposizioni generali

Capo I – Ambito di applicazione, durata e interpretazione

Art. 1 Ambito di applicazione e durata 3

Art. 2 Interpretazione autentica 3

Titolo II – Risorse decentrate

Capo I – Determinazione delle risorse e disciplina generale di utilizzo

Art. 3 Determinazione delle risorse per la contrattazione decentrata 3

Art. 4 Disciplina generale di utilizzo delle risorse 4

Capo II – Risorse indisponibili per la contrattazione

Art. 5 Risorse indisponibili 4

Art. 6 Scorporo dal Fondo delle risorse indisponibili 5

Titolo III – Finanziamento degli istituti contrattuali

Capo I – Riparto generale

Art.7 Riparto generale delle risorse

Capo II Finanziamento dei vari istituti contrattuali

Art.8 Progressioni economiche all'interno della categoria 6

Art.9 Indennità condizioni lavoro 7

Art.10 Indennità per specifiche responsabilità 8

Art.11 Incentivi tecnici, avvocatura, recupero ICI e concessioni in sanatoria

Art.12 Compensi per i messi notificatori 9

Art.13 Indennità di servizio esterno

Art.14 Indennità di funzione 10

Art.15 Reperibilità

Art.16 Indennità di turno

Art.17 Compensi per lavoro prestato in giorno festivo 11

Art.18 Compensi per rilevazioni statistiche ISTAT

Art.19 Compensi per la performance individuale ed organizzativa

Capo III Riepilogo e modifica delle poste 12

Art.20 Sintesi utilizzo delle risorse ed eventuale modifica delle poste

Allegato Quadro di sintesi utilizzo delle risorse decentrate anno 2021

ACCORDO ANNUALE AI SENSI DELL'ART. 8 DEL CCNL 21/05/2018 RELATIVO ALL'UTILIZZO DELLE RISORSE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE – ANNO 2021

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – AMBITO DI APPLICAZIONE, DURATA E INTERPRETAZIONE

Art. 1 – Ambito di applicazione e durata

1. Il presente contratto, ai sensi dell'articolo 8 del CCNL 21/05/2018, disciplina i criteri di ripartizione delle risorse relative all'anno 2021 tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'articolo 7, comma 4, lettera a) del medesimo CCNL, sulla base della regolamentazione assunta con il Contratto collettivo decentrato integrativo 2019/2021 sottoscritto in via definitiva in data 12/06/2019.
2. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, in regime di tempo pieno o di tempo parziale, salvo quanto specificatamente previsto per i singoli istituti.
3. Salvo quanto eventualmente previsto per i singoli istituti contrattuali dal CCDI del 12/06/2019, il presente accordo esplica i suoi effetti a decorrere dal 01/01/2021.
4. Sono in ogni caso fatti salvi gli effetti giuridici ed economici maturati dal personale dipendente nel corso del 2021 in applicazione del CCDI del 12/06/2019.

Art. 2 – Interpretazione autentica

1. Le clausole del presente CCDI possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, secondo quanto previsto dall'articolo 3, comma 5, del CCNL 21/05/2018.
2. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
3. L'eventuale accordo di interpretazione autentica, stipulato con le procedure previste dall'articolo 8 del CCNL 21/05/2018, sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva, ovvero sin dall'inizio della vigenza del presente contratto integrativo.

TITOLO II – RISORSE DECENTRATE

CAPO I – DETERMINAZIONE DELLE RISORSE E DISCIPLINA GENERALE UTILIZZO

Art. 3 – Determinazione delle risorse per la contrattazione decentrata

1. Il Fondo delle risorse decentrate (nel prosieguo indicato come "Fondo"), in applicazione delle disposizioni vigenti ed in particolare dell'articolo 67 del CCNL 21/05/2018, è stato quantificato provvisoriamente dall'Amministrazione con determinazione n.362 del 14/04/2021 in complessivi euro 199.456,00, come da prospetto allegato al presente accordo per costituirne parte integrante e sostanziale.
2. Il Fondo potrà essere oggetto di rivisitazione ad opera del Responsabile dell'Ufficio Personale tenuto conto di intervenuti fattori, di errori formali e/o

materiali, di sopraggiunte disposizioni di legge, tenuto conto delle limitazioni di cui all'articolo 23 del decreto legislativo n.75/2017 e di analoghe disposizioni di legge.

3. L'ammontare del Fondo potrà essere altresì rideterminato, su indicazioni dell'Amministrazione, tenuto conto della previsione di cui all'articolo 33, comma 2, del Decreto Legge n.34/2019 e delle relative disposizioni attuative, a norma del quale il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo n.75/2017, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.

Art. 4 – Disciplina generale di utilizzo delle risorse

1. Le risorse del Fondo, al netto di quelle indisponibili ai sensi del successivo Capo II, vengono utilizzate per la remunerazione degli istituti nel prosieguo disciplinati secondo le previsioni dei contratti collettivi vigenti e delle ulteriori disposizioni del Contratto collettivo decentrato integrativo del Comune di Sestu 2019/2021 siglato in data 12/06/2019.
2. Gli importi relativi all'utilizzazione delle risorse tra i diversi istituti sia stabili che variabili vengono quantificati in maniera presunta, sulla base delle elaborazioni, dei dati e delle previsioni disponibili al momento della sottoscrizione del presente.
3. Il Responsabile dell'Ufficio Personale è autorizzato sin d'ora ad effettuare le opportune modifiche in positivo o negativo alle risorse indicate nel presente contratto per consentire il finanziamento completo degli istituti previsti sino al 31/12/2021.
4. Le risorse che dovessero residuare o necessitare al finanziamento degli istituti indicati nel presente contratto aventi carattere stabile o variabile, anche in seguito all'eventuale rivisitazione del Fondo ai sensi del precedente articolo 3, commi 2-3, comporteranno modifiche in positivo o in negativo al finanziamento previsto per i compensi diretti ad incentivare la performance individuale e organizzativa, fatto salvo il rispetto di quanto prescritto dall'articolo 68, comma 3, del CCNL 21/05/2018, senza che le parti debbano addivenire in merito a nuova contrattazione.

CAPO II – RISORSE INDISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE

Art. 5 – Risorse indisponibili

1. Secondo la previsione di cui all'articolo 68 del CCNL 21/05/2018, l'Amministrazione rende disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo:
 - a) quote dell'indennità di comparto, di cui all'articolo 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22/01/2004;
 - b) indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII

qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'articolo 37, comma 4, del CCNL del 06/07/1995.

Art. 6– Scorporo dal Fondo delle risorse indisponibili

1. Ai fini delle contrattazione del riparto delle risorse per l'anno 2021, le risorse del Fondo di cui al precedente articolo 3, comma 1, vengono depurate, ai sensi dell'articolo 68 del CCNL 21/05/2018, dalle somme necessarie in maniera vincolata alla corresponsione, nella medesima annualità:
 - a) dell'indennità di comparto secondo la disciplina di cui all'articolo 33 del CCNL 22/01/2004, quantificate in presuntivi € 44.500,00; detta somma presunta sarà soggetta a ricalcolo al 31/12/2021 sulla base dell'effettivo personale avente prestato servizio in corso d'anno ed avente beneficiato della relativa indennità;
 - b) delle progressioni economiche orizzontali già riconosciute al personale, quantificate in presuntivi € 59.200,00; detta somma presunta sarà soggetta a ricalcolo al 31/12/2021 sulla base dell'effettivo personale avente prestato servizio in corso d'anno ed avente beneficiato delle relative progressioni economiche;
 - c) dell'indennità annua di euro 774,68 di cui all'articolo 45, comma 1, del DPR n. 333/1990 a tutto il personale della ex ottava qualifica che ne beneficiava alla data del 01/04/1999 e che non sia investito di un incarico di posizione organizzativa, ai sensi dell'articolo 37, comma 4, del CCNL del 06/07/1995, quantificate in presuntivi € 1.549,36 (n.2 dipendenti per 12 mensilità);
2. Le somme di cui al precedente comma 1 potranno essere soggette a ricalcolo al 31/12/2021 sulla base dell'effettivo personale avente beneficiato dei singoli istituti.

TITOLO III – FINANZIAMENTO DEGLI ISTITUTI CONTRATTUALI

CAPO I – RIPARTO GENERALE

Art.7 – Riparto generale delle risorse

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'articolo 68, comma 3, del CCNL 21/05/2018 e dall'articolo 7 del CCDI 2019/2021 del 12/06/2019, le parti definiscono il riparto generale delle risorse relative all'anno 2021 identificate nel precedente articolo 3:

a	Risorse stabili, di cui:	€ 173.094,48
a ¹	per finanziamento "indennità di comparto"	€ 44.500,00
a ²	per finanziamento pregresse "progressioni orizzontali"	€ 59.200,00
a ³	per finanziamento "indennità ex VIII Q.F."	€ 1.549,36
a ^{disp.}	effettivamente disponibili, in via tendenziale (=a-(a ¹ +a ² +a ³))	€ 67.845,12
b	Risorse variabili disponibili	€ 26.361,52
c	Risorse variabili (Compensi Messi)	
d	Risorse variabili (Compensi Istat)	
T ₁	Totale (a+b+c+d)	€ 199.456,00
Q ₁	Quota minima risorse variabili da destinare alle indennità di cui all'art.68, co.2, lettere a), b), c), d), e), f) ¹	€ 13.181,76

Q ₂	Quota minima risorse variabili da destinare alla indennità di cui all'art.68, co.2, lettera b (performance individuale)	€ 7.909,46
Q ₃	Quota minima risorse variabili da destinare alle indennità di cui all'art.68, co.2, lettere c), d), e), f), ovvero Q ₁ - Q ₂	€ 5.272,30

¹in base all'articolo 68, comma 3, del CCNL 21/05/2018 la parte prevalente delle risorse variabili, con eccezione delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e delle risorse di cui all'articolo 54 del CCNL del 14/09/2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati (messi notificatori), deve essere destinata ai seguenti trattamenti economici e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
- d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
- e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies;
- f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater;

CAPO II – FINANZIAMENTO DEI VARI ISTITUTI CONTRATTUALI

Art.8 – Progressioni economiche all'interno della categoria

(art.16 CCNL 21/05/2018 e artt.9 e seguenti CCDI 12/06/2019)

1. In ossequio alle previsioni di cui all'articolo 9 del CCDI 12/06/2019 e successive modificazioni, per l'anno 2021 viene prevista l'attivazione dell'istituto delle progressioni economiche all'interno della categoria di appartenenza, secondo il disposto dell'articolo 16 del CCNL 21/05/2018, nel rispetto dei limiti percentuali e di risorse di cui ai successivi commi 2 e 3.
2. E' disposto il riconoscimento, con decorrenza dal 01/01/2021 e con riferimento esclusivo al personale in servizio in tale data con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, delle progressioni economiche in misura pari al 50% del personale all'interno di ciascuna categoria in possesso del requisito di cui all'articolo 16, comma 6, del CCNL 21/05/2018, con arrotondamento all'unità inferiore nel caso in cui dall'applicazione della quota percentuale prevista si dia luogo a frazioni di unità:
 - a) categoria "A" - personale in possesso dei requisiti: 8 unità
progressioni previste: n.4
 - b) categoria "B" - personale in possesso dei requisiti: 17 unità

- progressioni previste: n.8
- c) categoria "C" - personale in possesso dei requisiti: 32 unità
progressioni previste: n.16
- d) categoria "D" - personale in possesso dei requisiti: 18 unità (di cui n.7 incaricati della direzione di settore)
progressioni previste: n.9
di cui: n.6 per il personale non incaricato della direzione di settore;
di cui: n.3 per il personale incaricato della direzione di settore.
3. Ai fini dell'assegnazione delle progressioni economiche di cui al presente articolo, riconoscibili complessivamente a 37 dipendenti, sono stanziati risorse per complessivi euro 35.700,00; resta inteso che le progressioni sono comunque assegnate nel rispetto tassativo dei budget numerici di cui al precedente comma 2; le eventuali economie che dovessero manifestarsi in seguito al riconoscimento delle programmate progressioni rispetto alle risorse allo scopo individuate andranno a finanziare la retribuzione per la performance relativa all'anno 2021; le stesse economie, a partire dall'anno 2022, verranno rese disponibili per la programmazione di ulteriori progressioni economiche; all'assegnazione delle progressioni provvede d'Ufficio l'Ufficio Personale dell'Ente in esito ad apposito procedimento.

Art.9 – Indennità condizioni lavoro

(art.70 bis CCNL 21/05/2018 e art.11 CCDI 12/06/2019)

1. Per il finanziamento dell'indennità condizioni di lavoro, prevista dall'articolo 70 bis del CCNL 21/05/2018 e destinata a remunerare lo svolgimento di attività disagiate, ovvero esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, ovvero implicanti il maneggio di valori, sulla base della regolamentazione e degli importi giornalieri stabiliti dall'articolo 11 del CCDI 12/06/2019, le parti destinano in via previsionale le seguenti risorse, sulla base teorica dei dipendenti potenzialmente rientranti nelle fattispecie previste con decorrenza dal 01/01/2021:
- a) condizioni disagiate (art.11, co.3, lett. a) CCDI 2019/2021 del 12/06/2019 (orari particolari):
non ricorre il caso
 - b) condizioni disagiate (art.11, co.3, lett. b) CCDI 2019/2021 del 12/06/2019 (assistenza organi istituzionali):
stanziamento: **€ 300,00** (per n.21 sedute consiglio - consuntivo 2019 - oltre a relative Commissioni consiliari);
 - c) rischi (art.11, co.4, lett.a) e b) CCDI 2019/2021 del 12/06/2019:
stanziamento: **€ 1.100,00** (per n.5 dipendenti su base annua);
 - d) maneggio valori (art.11, co.5, lett. a) e b) CCDI 2019/2021 del 12/06/2019:
stanziamento: **€ 720,00** (per n.3 dipendenti su base annua);
2. Eventuali economie dovessero realizzarsi rispetto alle previsioni di spesa di cui al comma 1 andranno ad incrementare le risorse destinate al finanziamento della performance.

Art.10 – Indennità per specifiche responsabilità
(art.70 quinquies CCNL 21/05/2018 e art.12 CCDI 12/06/2019)

1. Per il finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità, prevista dall'articolo 70 quinquies del CCNL 21/05/2018 e destinata a remunerare le attività regolamentate dall'articolo 12 del CCDI 12/06/2019, le parti destinano in via previsionale le seguenti risorse, sulla base teorica dei dipendenti potenzialmente rientranti nelle fattispecie previste con decorrenza dal 01/01/2020:
 - a) ruolo di Data Protection Officer (art.12, co.2, lett.a):
stanziamento: **€ 1.500,00** (per n.1 dipendente su base annua);
 - b) Ufficiale di stato civile ed anagrafe con delega completa (art.12, co.3, lett.a):
stanziamento: **€ 600,00** (per n.2 dipendenti su base annua);
 - c) Ufficiale elettorale (art.12, co.3, lett.a):
stanziamento: **€ 0,00** (non ricorre la fattispecie nel 2021);
 - d) Addetto servizio protezione civile (art.12, co.3, lett.C):
stanziamento: **€ 1.500,00** (per n.10 dipendenti su base annua);
 - e) Ufficiale giudiziario (art.12, co.3, lett.d):
stanziamento: **€ 300,00** (n.1 dipendente su base annua).
2. Eventuali economie dovessero realizzarsi rispetto alle previsioni di spesa di cui al comma 1 andranno ad incrementare le risorse destinate al finanziamento della performance.

Art.11 – Incentivi tecnici, compensi avvocatura, recupero evasione ICI e istruttoria concessioni in sanatoria

(art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21/05/2018 e art.14 CCDI 12/06/2019)

1. Per il finanziamento degli incentivi elencati nell'articolo 68, comma 2, lettera g) del CCNL 21/05/2018, ripresi dall'articolo 14 del CCDI 12/06/2019, le parti si danno atto di quanto segue:
 - a) **incentivi tecnici** (articolo 113 D.Lgs. n.50/2016):
tale incentivo è stato Regolamentato con delibera di Giunta del 21/10/2021; le corrispondenti poste che andranno ad alimentare in incremento il Fondo 2021 verranno erogate al personale dipendente a consuntivo sulla base dei presupposti di legge e delle vigenti disposizioni contrattuali e regolamentari in materia;
 - b) **compensi per avvocatura** (articolo 27 CCNL 14/09/2000 e R.D.L. n.1578/1933):
non sussistono i presupposti all'interno dell'Ente per il finanziamento di tale istituto;
 - c) **recupero evasione ICI** (articolo 59, comma 1, lettera p. D.Lgs n.446/1997):
non sono state comunicate dal competente Ufficio attività rientranti in tale previsione con riferimento all'anno corrente; l'istituto non ha alimentato il Fondo 2021 e pertanto non viene al momento finanziato; eventuali apposite

poste dovessero essere previste ad incremento del Fondo 2021 per tali finalità verranno erogate al personale dipendente a consuntivo sulla base dei presupposti di legge e delle vigenti disposizioni contrattuali e regolamentari in materia;

- d) **attività istruttoria concessioni in sanatoria** (articolo 32, comma 40, del D.L. n.269/2003)

eventuali apposite poste dovessero essere previste ad incremento del Fondo 2021 per tali finalità verranno erogate al personale dipendente a consuntivo sulla base dei presupposti di legge e delle vigenti disposizioni contrattuali e regolamentari in materia.

Art.12 – Compensi per i messi notificatori ex art.54 del CCNL del 14/09/2000

(art. 54 CCNL del 14/09/2000 e art.15 CCDI 12/06/2019)

1. Per il finanziamento dei compensi ai messi ex articolo 54 del CCNL 14/09/2000, ripresi dall'articolo 15 del CCDI 12/06/2019, in misura pari al 55% del rimborso spese effettivamente introitato per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione finanziaria, previamente decurtato dalle eventuali spese postali sostenute dall'Ente, come previsto dalla delibera di Giunta n.159 del 03/09/2013, le parti si danno atto che alla data odierna non risultano formalmente accertate le risorse relative a tale fattispecie.
2. La liquidazione dei compensi di cui al presente articolo, da ripartirsi in parti uguali tra i messi, è effettuata in un'unica soluzione nell'anno successivo a quello in cui il rimborso spese viene effettivamente introitato dall'Ente, nel rispetto dei limiti per il salario accessorio di cui all'articolo 23 del decreto legislativo n.75/2017.
3. Una volta introitati nell'anno corrente i rimborsi da parte dell'Amministrazione finanziaria ai sensi del precedente comma 1, per le finalità di cui al presente articolo, tenuto conto dei limiti indicati nel precedente comma 2, potranno comunque essere stanziati risorse entro il seguente limite:

stanziamento massimo: **€ 500,00** (cumulativi per n.2 dipendenti e da ripartirsi in base al numero di notifiche di cui al comma 1 effettuate nell'anno) a condizione che vengano introitate le relative somme da individuarsi con specifico provvedimento.

Art.13 – Indennità di servizio esterno

(art.56 quinquies CCNL 21/05/2018 e art.18 CCDI 12/06/2019)

1. Per il finanziamento dell'indennità di servizio esterno, prevista dall'articolo 56 quinquies del CCNL 21/05/2018, regolamentata dall'articolo 18 del CCDI 12/06/2019 e quantificata in euro 1,25 lordi al giorno, le parti destinano in via previsionale le seguenti risorse, sulla base teorica dei dipendenti potenzialmente rientranti nelle fattispecie previste con decorrenza dal 01/01/2021:

stanziamento: **€ 2.800,00** (per teorici n.16 dipendenti su base annua)

2. Lo stanziamento di cui al precedente comma 1, senza necessità di ulteriore contrattazione, potrà essere incrementato dal Responsabile dell'Ufficio Personale per garantire la completa corresponsione dell'indennità nel periodo di riferimento, sulla base delle attestazioni che saranno prodotte dal Comandante della Polizia locale.

3. Eventuali economie dovessero realizzarsi rispetto alle previsioni di spesa di cui al comma 1 andranno ad incrementare le risorse destinate al finanziamento della performance.

Art.14 – Indennità di funzione

(art.56 sexies CCNL 21/05/2018 e art.19 CCDI 12/06/2019)

1. Per il finanziamento dell'indennità di funzione, prevista dall'articolo 56 sexies del CCNL 21/05/2018 e regolamentata dall'articolo 19 del CCDI 12/06/2019, le parti destinano in via previsionale le seguenti risorse, sulla base teorica dei dipendenti potenzialmente rientranti nelle fattispecie previste con decorrenza dal 01/01/2021:

personale formalmente incaricato con provvedimento del Sindaco del ruolo di vice-comandante (art.19, co.3, lett.a):

stanziamento: **€ 1.000,00** su base annua a dipendente incaricato delle relative funzioni, da riproporzionarsi in base al periodo di effettivo svolgimento dell'incarico.

Art.15 – Reperibilità

(art.24 CCNL 21/05/2018 e art.22 CCDI 12/06/2019)

1. Per il finanziamento dei compensi per la reperibilità, ai sensi dell'articolo 24 del CCNL 21/05/2018 e dell'articolo 22 del CCDI 12/06/2019, le parti destinano in via previsionale le seguenti risorse, sulla base teorica dei dipendenti potenzialmente rientranti nelle fattispecie previste con decorrenza dal 01/01/2020:

a) servizi demografici, limitatamente al servizio richiesto all'Ufficiale di Stato Civile per le denunce di morte (art.22, co.1, lett.a, CCDI 12/06/2019):

stanziamento: **€ 800,00;**

b) centro operativo comunale (COC), sulla base delle disposizioni di cui all'apposita regolamentazione (art.22, co.1, lett.b, CCDI 12/06/2019):

stanziamento: **€ 0,00.**

2. Tenuto conto della parziale imprevedibilità della reperibilità connessa alle casistiche di cui al precedente comma 1, le parti dispongono che gli stanziamenti ivi previsti, senza necessità di ulteriore contrattazione, potranno essere incrementati dal Responsabile dell'Ufficio Personale per garantire la completa corresponsione dell'indennità nel periodo di riferimento, sulla base delle effettive necessità.
3. Eventuali economie dovessero realizzarsi rispetto alle previsioni di spesa di cui al comma 1 andranno ad incrementare le risorse destinate al finanziamento della performance.

Art.16 – Indennità di turno

(art.23 CCNL 21/05/2018 e art.23 CCDI 12/06/2019)

1. Per il finanziamento dell'indennità di turno, in relazione alla previsione di cui all'articolo 23 del CCNL 21/05/2018 e dei compensi ivi previsti al comma 5, nonché dell'articolo 23 del CCDI 12/06/2019, le parti destinano in via previsionale le seguenti risorse, sulla base teorica dei dipendenti appartenenti al Comando della Polizia locale potenzialmente rientranti nelle fattispecie previste, con decorrenza dal 01/01/2021:

stanziamento: **€ 27.000,00**

2. Tenuto conto della parziale imprevedibilità dell'indennità di turno connessa alle casistiche

contrattualmente previste, le parti dispongono che lo stanziamento di cui al precedente comma 1, senza necessità di ulteriore contrattazione, potrà essere incrementato dal Responsabile dell'Ufficio Personale per garantire la completa corresponsione dell'indennità nel periodo di riferimento, sulla base delle effettive necessità.

3. Eventuali economie dovessero realizzarsi rispetto alle previsioni di spesa di cui al comma 1 andranno ad incrementare le risorse destinate al finanziamento della performance.

Art.17 – Compensi per lavoro prestato in giorno festivo

(art.24, co.1, CCNL 14/09/2000 e art.68, co.2, lett.d CCNL 21/05/2018)

1. Per il finanziamento dei compensi spettanti in occasione delle prestazioni eventualmente rese nel giorno di riposo settimanale, in relazione alla previsione di cui all'articolo 24 del CCNL 14/09/2000 e dell'articolo 68, comma 2, lettera d) del CCDI 12/06/2019, le parti destinano in via previsionale le seguenti risorse, sulla base teorica dei dipendenti appartenenti al Comando della Polizia locale e dell'Ufficio Servizi demografici potenzialmente rientranti nelle fattispecie previste, con decorrenza dal 01/01/2021:

stanziamento: **€ 750,00**

2. Tenuto conto della parziale imprevedibilità dei compensi di cui al presente articolo connessi alle casistiche contrattualmente previste, le parti dispongono che lo stanziamento di cui al precedente comma 1, senza necessità di ulteriore contrattazione, potrà essere incrementato dal Responsabile dell'Ufficio Personale per garantire la completa corresponsione dell'indennità nel periodo di riferimento, sulla base delle effettive necessità.
3. Eventuali economie dovessero realizzarsi rispetto alle previsioni di spesa di cui al comma 1 andranno ad incrementare le risorse destinate al finanziamento della performance.

Art.18 – Compensi per rilevazioni statistiche ISTAT

(art. 43, L. 449/1997 e art. 70-ter CCNL 21/05/18)

1. Sulla base di quanto comunicato dal Responsabile di Settore competente, risultano ad oggi euro 0,00 alimentanti il Fondo 2021, ai sensi dell'articolo 67, comma 3, lett. c) del CCNL 21/05/2018, quali risorse trasferite dall'ISTAT per remunerare il personale per le prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro.
2. Il pagamento dei compensi di cui al comma precedente, nei limiti delle sole risorse trasferite dall'ISTAT, è disposto dal Responsabile competente sulla base della specifica normativa di settore ai sensi dell'articolo 70-ter del CCNL 21/05/2018; eventuali risorse dovessero residuare rispetto allo stanziamento iniziale costituirà economia di bilancio non utilizzabile ai fini del finanziamento degli altri istituti contrattuali.

Art.19– Compensi per la performance individuale ed organizzativa

(art.68, co.2, lett.a) e b) e art.8 CCDI 12/06/2019)

1. In ossequio alla previsione di cui all'articolo 7 del decreto legislativo n.150/09 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni sono destinate per l'anno 2021, ai fini dell'incentivazione della performance organizzativa e individuale del personale dipendente, sulla base del Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato con delibera di Giunta n.129 del 28/06/2018, da assegnarsi in base alle disposizioni di cui all'articolo 8 del CCDI 2019/2021 del 12/06/2019, le seguenti risorse, determinate in via previsionale sulla base

dell'applicazione degli istituti contrattuali disciplinati dagli articoli precedenti:

stanziamento teorico performance : 19.636,64 (da ripartirsi 60% performance organizzativa e 40% performance individuale).

2. Per l'anno 2021 è confermata nel 10% del personale meglio valutato a livello di Ente, con arrotondamento all'unità superiore, la fascia delle eccellenze di cui all'articolo 8, comma 6, del CCDI 2019/2021 per l'attribuzione della maggiorazione del premio del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente in base all'articolo 69 del CCNL 21/05/2018 con riferimento alla performance individuale.
3. Tenuto conto della parziale imprevedibilità e aleatorietà di alcuni degli stanziamenti adottati per far fronte agli istituti indicati nel presente accordo, le parti dispongono che lo stanziamento di cui al precedente comma 1, senza necessità di ulteriore contrattazione, sarà consequenzialmente modificato in aumento o in diminuzione dal Responsabile dell'Ufficio Personale, sulla base di quanto effettivamente residuo dall'applicazione degli altri istituti, fatto salvo il rispetto di quanto prescritto dall'articolo 68, comma 3, del CCNL 21/05/2018.

CAPO III – RIEPILOGO E MODIFICA DELLE POSTE

Art.20 – Sintesi utilizzo delle risorse ed eventuale modifica delle poste

1. Tenuto conto degli stanziamenti disposti con il presente accordo, le risorse di cui al Fondo 2021 sono ripartite tra i vari istituti in via previsionale come riepilogato nel quadro di sintesi allegato al presente.
2. Il Responsabile del Personale è autorizzato, senza necessità di ulteriore contrattazione, a modificare in positivo o in negativo il finanziamento degli istituti contrattuali disciplinati dal presente accordo per il periodo di vigenza dei medesimi nel corso del 2021, al fine di garantire il riconoscimento degli stessi a tutto il personale dipendente avente diritto in base alle vigenti disposizioni normative, regolamentari e contrattuali, laddove tale necessità si rendesse necessaria avuto riguardo alle seguenti ipotesi:
 - a) modifica dell'importo totale delle risorse decentrate quantificato con determinazione n.362 del 14/04/2021;
 - b) rideterminazione degli importi indisponibili alla contrattazione ai sensi degli articoli 5 e 6 del presente accordo, dovuta a modificazioni della consistenza del personale o ad altri fattori;
 - c) minor incidenza del costo effettivo per le progressioni economiche all'interno delle categorie disciplinate dall'articolo 8 del presente, tenuto conto che l'importo stanziato rappresenta la spesa massima necessaria per consentire la realizzazione degli scatti previsti, potendo la stessa in concreto essere minore tenuto conto del differente costo del passaggio da una posizione economica all'altra;
 - d) minori o maggiori necessità di risorse per garantire il pagamento di tutti gli istituti contrattati in relazione al maggior numero di dipendenti aventi diritto agli emolumenti correlati rispetto a quelli preventivati o all'avvenuto maggior svolgimento di prestazioni rispetto a quelle previste implicanti il riconoscimento dei relativi compensi.

Allegato 1

QUADRO DI SINTESI UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE

ANNO 2021

T ₁	Totale generale Fondo 2021		€ 199.456,00
a	Somme non disponibili	Progressioni economiche già acquisite	€ 59.200,00
b		Indennità di comparto	€ 44.500,00
c		Indennità ex VIII Q.F.	€ 1.549,36
T ₂	Totale somme indisponibili (a+b+c)		€ 105.249,36
T ₃	Totale negoziabile fondo 2021 (T ₁ -T ₂)		€ 94.206,64
Utilizzo quota disponibile del Fondo 2021			
u ₁	Rif.Art.8	Progressioni economiche all'interno delle categorie (artt.9 e seguenti CCDI 21/05/18)	€ 35.700,00
u ₂	Rif. Art.9, co.1, lett.a	Indennità condizioni lavoro (art.70 bis CCNL 21/05/18) condizioni disagiate (art.11, co.3, lett. a) CCDI 2019/21) – orari particolari (non ricorre la fattispecie nel 2020)	€ 0,00
u ₃	Rif. Art.9, co.1, lett.b	Indennità condizioni lavoro (art.70 bis CCNL 21/05/18) condizioni disagiate (art.11, co.3, lett. b) CCDI 2019/21) – assistenza organi istituzionali	€ 300,00
u ₄	Rif. Art.9, co.1, lett.c	Indennità condizioni lavoro (art.70 bis CCNL 21/05/18) rischi (art.11, co.4, lett.a) e b) CCDI 2019/21	€ 1.100,00
u ₅	Rif. Art.9, co.1, lett.d	Indennità condizioni lavoro (art.70 bis CCNL 21/05/18) maneggio valori (art.11, co.5, lett.a) e b) CCDI 2019/21	€ 720,00
u ₆	Rif. Art.10, co.1, lett.a	Indennità specifiche responsabilità (art.70 quinquies CCNL 21/05/18) - ruolo di Data Protection Officer (art.12, co.2, lett.a) CCDI 2019/21)	€ 1.500,00
u ₇	Rif. Art.10, co.1, lett.b	Indennità specifiche responsabilità (art.70 quinquies CCNL 21/05/18 - Ufficiale di stato civile e anagrafe con delega completa (art.12, co.3, lett.a) CCDI 2019/21)	€ 600,00
u ₈	Rif. Art.10, co.1, lett.c	Indennità specifiche responsabilità (art.70 quinquies CCNL 21/05/18) - Ufficiale elettorale (art.12, co.3, lett.a) CCDI 2019/21) – non ricorre la fattispecie	€ 0,00
u ₉	Rif. Art.10, co.1, lett.d	Indennità specifiche responsabilità (art.70 quinquies CCNL 21/05/18) - Addetti servizio protezione civile (art.12, co.3, lett.c) CCDI 2019/21)	€ 1.500,00

u ₁₀	Rif. Art.10, co.1, lett.e	Indennità specifiche responsabilità (art.70 quinquies CCNL 21/05/18) - Ufficiale giudiziario (art.12, co.3, lett.d) CCDI 2019/21)	€ 300,00
u ₁₁	Rif. Art.12	Compensi per i messi notificatori ex art.54 del CCNL del 14/09/2000 (art.15 CCDI 2019/21)	€ 500,00
u ₁₂	Rif. Art.13	Indennità di servizio esterno (art.56 quinquies CCNL 21/05/2018 e art.18 CCDI 2019/21)	€ 2.800,00
u ₁₃	Rif. Art.14	Indennità di funzione – vice comandante (art.56 sexies CCNL 21/05/2018 e art.19 CCDI 2019/21)	€ 1.000,00
u ₁₃	Rif. Art.15, co.1, lett.a	Reperibilità servizi demografici (art.24 CCNL 21/05/2018 e art.22, co.1, lett.a, CCDI 2019/21)	€ 800,00
u ₁₄	Rif. Art.15, co.1, lett.b	Reperibilità centro operativo comunale (art.24 CCNL 21/05/2018 e art.22, co.1, lett.b, CCDI 2019/21)	€ 0,00
u ₁₅	Rif. Art.16	Indennità di turno (art.23 CCNL 21/05/2018 e art.23 CCDI 2019/21)	€ 27.000,00
u ₁₆	Rif. Art.17	Compensi per lavoro giorno festivo (art.24, co.1, CCNL 14/09/2000 e art.68, co.2, lett.d CCNL 21/05/2018)	€ 750,00
u ₁₇	Rif. Art.18	Compensi Istat	€ 0,00
T ₄	Totale negoziato per i singoli istituti eccetto performance (u ₁ -u ₁₇)		€ 74.570,00
P	Rif. Art.19	Compensi per incentivare la performance (T ₃ -T ₄)	€ 19.636,64
T ₅	Totale utilizzo fondo 2021 (T ₂ +T ₄ +P)		€ 199.456,00

Allegato 2 – Riepilogo Fondo risorse decentrate anno 2021

DESCRIZIONE	2016*	2021
Risorse stabili		
IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2018 EX ART.67, COMMA 1, CCNL 21/05/2018 (rif.determina n.609 del 12/06/2019)	A	€ 163.160,41
RIA SU BASE ANNUA CESSATI (ART. 67, co.2, lett.c Ccni 21/05/2018) ¹	B	3.703,96 €
RIDETERM. PER INCREMENTO STIPENDIO – (DICH.CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09) – corrisposta a carico bilancio	C	€ 7.523,21
	D	€ 154.698,93
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE A LIMITI (=A+B+C+D) T1	T1	€ 162.222,14 € 166.864,37
CONSOLIDAMENTO DECURAZIONI 2011-2014 (ART.9, comma 2-bis DL n.78/2010)	E	-€ 5.064,23
DECURTAZIONI PARTE FISSA - LIMITI 2016 (ART. 23, comma 2, D.LGS. n.75/2017)	F	-€ 5.920,08
CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE PER RIDUZIONE PERSONALE ANNO 2016 (EX ART.1, CO.236, L.208/2015)	G	-€ 994,80
DECURTAZIONI PARTE FISSA - LIMITI 2015 (ART. 1, comma 236, L. n.208/2015)	H	-€ 1.277,85
TOTALE RISORSE STABILI AL NETTO DELLE DECURTAZIONI DI LEGGE (=T1-E-F-G-H) T2	T2	154.885,26 € 154.885,26 €
Incremento € 83,20 PER n.89 DIP. AL 31/12/15 (ART.67, Co.2, lett.a, CCNL 21/05/18) - Non soggetto limite art.23, co.2, D.Lgs.75/17	I	7.404,80 €
Aumento differenziale posizioni economiche – (ART. 67, co.2, lett.b Ccni 21/05/18) - Non soggetto limite art. 23 co.2 D.Lgs.75/2017	L	€ 375,59
Incremento risorse ex Art.33, co. 2, D.L.34/2019 in seguito al disposto incremento della dotazione organica (ART.67, co.5,lett.a CCNL 21/05/18)	M	8.341,40 €
TOTALE RISORSE STABILI NON SOGGETTE A LIMITI (=I+L) T3	T3	375,59 € 19.445,98 €
TOTALE RISORSE STABILI (=T2+T3) T4	T4	155.260,85 € 174.331,24 €
Risorse variabili soggette al limite		
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLAB. (ART. 43, L. 449/97; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 01/04/99 - ART.67, C.3, LETT.A CCNL 21/05/18)	V1	
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)	V2	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ex ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 01/04/99 - art.67, comma 3, lett.C CCNL 21/05/18)	V3	€ 25.997,62
IMPORTI UNA TANUTM FRAZIONI DI RIA NON GODUTE CESSATI ANNO PREC. (ART.67, CO.3, LETT.D, CCNL 21/05/18) ¹	V4	€ 624,62
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 67, C.4, CCNL 21/05/2018 - EX ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)	V5	
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000 - ART.67, CO.3, LETT.F, CCNL 21.05.2018)	V6	€ 325,10
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9.2000) - derivanti cause spese compensate	V7	
DECURTAZIONI PARTE VARIABILE - LIMITI 2015 (ART. 1, comma 236, L. n.208/2015)	V8	-€ 150,77
DECURTAZIONI PARTE VARIABILE - LIMITI 2016 (ART. 23, comma 2, D.LGS. n.75/2017)	V9	-€ 455,09
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE (=somma V1:V9) T5	T5	€ 26.171,95 € 26.167,15
Risorse variabili NON soggette al limite		
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART.68, C.1, CCNL 21/05/2018)	V10	
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO ANNO PREC. - (ART.67, C.3, LETT.E) CCNL 21/05/2018)	V11	€ 194,37
INCENTIVI TECNICI	V12	
COMPENSI SENTENZE FAVOREVOLI - (derivanti da cause con vittoria di spese a carico controparte, acquisite in entrata al bilancio)	V13	
COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 01/04/1999 - ART. 70-TER CCNL 21/05/2018)	V14	€ 118,02
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, COMMA 1, lett. K); ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)	V15	
TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE (=somma V10:V15) T6	T6	€ 118,02 € 194,37
TOTALE RISORSE VARIABILI (=T5+T6) T7	T7	€ 26.289,97 € 26.361,52
TOTALE RISORSE STABILI + VARIABILI (=T4+T7) T8	T8	181.550,82 € 200.692,76 €
		Rata 1/6 Rata 6/6
RECUPERO SOMME INDEBITAMENTE CORRISPOSTE A.P. (RIF. DET.2366/2011) R	R	€ 1.236,76 € 1.236,76
TOTALE EFFETTIVO FONDO (=T8-R) T9	T9	180.314,06 € 199.456,00 €