

COMUNE DI PARONA

Comunità



Europea



Provincia di Pavia

Regione



Lombardia

Parona, 04.11.2022

RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO

Controllo sulla compatibilità dei costi dell'accordo relativo alla Contrattazione Decentrata Integrativa (C.D.I.) Anno 2022 ex Art. 5 CCNL Comparto Regioni ed Autonomie Locali 1.4.1999 – Art. 4 CCNL Comparto Regioni ed Autonomie Locali 22.1.2004 e s.m.i – CCNL 21.05.2018 Funzioni locali– Artt. 40 e 40 bis del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.

PREMESSA

L'articolo 40 del D. L.vo 165/2001, al comma 3 - sexies, prevede che a corredo di ogni contratto integrativo, le pubbliche amministrazioni redigano una relazione illustrativa ed una relazione tecnico-finanziaria che devono essere sottoposte alla certificazione da parte degli Organi di Controllo di cui all'art. 40-bis, comma 1, stesso Decreto, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili dal MEF di intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica.

In data 19.07.2012, con Circolare n. 25 il MEF, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ha predisposto e resi noti gli schemi di relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, evidenziando che per le seguenti fattispecie di contrattazione integrativa valgono le vigenti procedure di certificazione dell'Organo interno (Revisore del Conto), ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D. L.vo 165/2001 e s.m.i.:

- ♦ *contratti integrativi normativi* (c.d. articolato), che definiscono la cornice di regole generali concordate in sede integrativa e sono riferiti ad un arco temporale quadriennale stabilito dal CCNL (Contratto Collettivo Decentrato Integrativo);
- ♦ *contratti integrativi economici*, che compiutamente e periodicamente rendono conto della programmazione contrattata delle risorse in sede locale e sono riferiti, su indicazione del CCNL ad uno specifico anno (Contrattazione Decentrata Integrativa Annuale);
- ♦ *contratti stralcio su specifiche materie* (normativi o economici), che possono essere siglati dalle delegazioni trattanti purché nel rispetto delle cornici di regole disciplinate dalla legge e dal CCNL/CCDI.

In data 02.11.2022 la delegazione di parte pubblica e la delegazione sindacale hanno raggiunto un'intesa relativa alla Contrattazione Decentrata Integrativa Anno 2022 (parte economica) confermando gli istituti contrattuali approvati con il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) vigente, a seguito del CCNL 21.05.2018 per le funzioni locali e assegnando al personale non dirigente le risorse decentrate disponibili nel relativo fondo costituito per l'anno 2022 con determinazione del Segretario comunale n. 133 del 21.10.2022, sulla base delle previsioni del bilancio per il triennio 2022/2024. La Giunta Comunale, con deliberazione n. 103 del 26.10.2022,

ha formulato alla delegazione trattante di parte pubblica le linee di indirizzo per la negoziazione dell'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – CCDI- destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2022.

Sulla base di quanto previsto e chiarito nella sopracitata Circolare RGS del 19.07.2012, seguendo gli schemi ad essa allegati (le parti ritenute non pertinenti sono comunque presenti con l'annotazione "parte non pertinente allo specifico accordo illustrato"), viene redatta la presente relazione illustrativa a corredo dell'intesa relativa alla Contrattazione Decentrata Integrativa Anno 2022, siglata in data 02.11.2022.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

II.1 Modulo 1

Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

In questo modulo si procede ad una sintetica descrizione degli aspetti procedurali della contrattazione, come evidenziati nella:

Scheda 1.1 – Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto

Data di sottoscrizione		Accordo Contrattazione Decentrata Integrativa 2022 sottoscritto in data 02.11.2022
Periodo temporale di vigenza		01.01.2022 – 31.12.2022
Composizione della delegazione trattante		Parte pubblica (ruoli/qualifiche ricoperte): Presidente: Segretario Comunale pro tempore Componenti: Responsabile Servizio Finanziario. Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CISL FP Organizzazioni Sindacali firmatarie (elenco sigle): CISL FP e relativa RSU
Soggetti destinatari		Dipendenti dei livelli
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) salario accessorio di parte stabile b) salario accessorio di parte variabile c) parte non pertinente allo specifico accordo illustrato
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione Illustrativa.	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Revisore dei Conti. Nel caso l'Organo di controllo (Revisore dei Conti) dovesse effettuare dei rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi allo scopo, prima della sottoscrizione definitiva.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della	E' stato adottato il Piano delle Performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009: Il piano coincide con il piano risorse e obiettivi servizi.
		E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2, del D.Lgs. 150/2009: SI -Come previsto dalla normativa, è parte integrante del Piano Anticorruzione per il triennio 2022/2024
		E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 8 e 9 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009: SI

	retribuzione accessoria.	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6, del D.Lgs. 150/2009: <i>nel rispetto dei tempi previsti dalla normativa e dal vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi parte I e parte III</i>
Eventuali osservazioni: <i>il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi è stato adeguato ai principi di cui ai titoli II e III del D.Lgs. 150/2009 e s.m.i. con deliberazione di G.C. n. 8 del 18.01.2017 e ai principi dei D.lgs n.74 e n. 75 del 25.05.2017 con deliberazione di G.C. n. 131 del 07.11.2018.</i>		

II.2 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)

Ai sensi dell'art. 5 del CCNL 01.04.1999, così come sostituito dall'art. 4 del CCNL 22.01.2004 ed in base al CCDI vigente, la delegazione trattante nella seduta del 02.11.2022:

- ✓ ha preso atto della consistenza del fondo delle risorse decentrate disponibili 2022 – risorse stabili e risorse variabili) quantificato in € 52.299,00.= (€ 56.475,00 - € 1.745,00 (Decurtazione permanente) - € 2.431,00 (Decurtazione art. 23 c. 2 D.Lgs. 75/2017), in conformità a quanto stabilito da:
 - artt. 14 e 15 del CCNL 01.04.1999,
 - art. 4 del CCNL 5.10.2001,
 - art. 32 del CCNL 22.01.2004,
 - art. 4 del CCNL 09.05.2006,
 - art. 8 del CCNL 11.04.2008,
 - art. 67-68 del CCNL 21.05.2018 Funzioni Locali
 - D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.,
 - art. 9, comma 2-bis, del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni nella Legge 30.07.2010, n. 122;
 - art. 23, comma 2 del D.L. 25 maggio 2017 n. 75ni nella Legge 30.07.2010, n. 122;
- ✓ ha riconfermato integralmente seppur rimodulandoli gli istituti contrattuali approvati definitivamente con il CCDI 2018, con definizione della relativa decorrenza, come previsto dal CCNL 21.05.2018;
- ✓ si è attenuta alle linee di indirizzo dettate dalla Giunta Comunale con provvedimento n. 103 del 26.10.2022 di seguito dettate:
- ◇ Definizione dei vincoli di origine finanziaria:
 - Rispetto della normativa in tema di limitazioni alla spesa per il personale dipendente e di pareggio di bilancio;
 - Corrispondere ai sensi dell'art.68 comma 1 del CCNL 21.05.2018 i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle Risorse Stabili del fondo:
 - a. Progressioni Orizzontali;
 - b. quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004;
 - Utilizzare le Risorse Variabili al fine di prevedere specifici obiettivi di produttività e di qualità che incrementino l'efficienza e l'efficacia della macchina amministrativa:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;

- c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis (rischio, disagio, maneggio valori);
- d) compensi per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art. 70 quinquies, (ex art. 17 comma 2 lett. f) CCNL 01.041999) per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa.
- e) compensi correlati all'indennità di funzione del personale della Polizia Locale, ai sensi dell'art. 68 comma 2 lett. f) ed art. 56-sexies del CCNL 2016-2018;
- f) compensi relativi al servizio esterno da parte del personale della Polizia Locale, ai sensi dell'art. 68 comma 2 lett. f) ed art. 56-quater del CCNL 2016-2018;
- g) compensi previsti da disposizioni di legge per recupero evasione ICI/IMU/TARI, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter;

h) Incentivi per le funzioni tecniche (art.113 del D.lgs 50/2016)

- di destinare ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 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;

◇ Definizione degli obiettivi strategici:

- mantenere le relazioni sindacali, privilegiando la volontà di prevenire eventuali conflitti attraverso l'impiego degli istituti della contrattazione e della informazione;
- migliorare la gestione e la politica delle risorse umane quale strumento primario per il raggiungimento degli obiettivi di miglioramento;
- migliorare la funzionalità delle strutture (performance organizzativa);
- riconoscere e valorizzare le capacità professionali delle risorse umane quale strumento primario per il raggiungimento degli obiettivi di miglioramento;
- valorizzazione del merito ed incentivazione della performance tramite l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, logiche meritocratiche, l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici che di carriera;
- migliorare la qualità dei servizi resi alla collettività, in termini di tempestività, economicità, trasparenza, flessibilità, capacità di comunicazione interna ed esterna, organizzazione delle attività, con riferimento alle esigenze dell'utenza;
- incentivazione della performance organizzativa ed individuale del personale interessato e coinvolto;
- garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, a risultati raggiunti, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di performance realizzato.

◇ Applicazione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali all'interno delle categorie B, C e D, dando atto che per l'anno 2022 vi sono nuove progressioni;

◇ Definizione delle seguenti priorità:

- verificare la permanenza di un sistema che garantisca la costante formazione dei dipendenti;
- garantire l'efficienza ed il miglioramento dei servizi;
- destinare le risorse di parte stabile e di parte variabile che residuano dopo il pagamento delle voci consolidate e delle indennità contrattuali di natura remunerativa, alla incentivazione della produttività individuale legata ad obiettivi di performance
- attenersi scrupolosamente alla vigente normativa in materia di risorse decentrate variabili e, quindi, la produttività delle risorse impegnate nella gestione e nella realizzazione degli obiettivi strategici dell'Ente;
- promozione e sviluppo dei ruoli di posizione organizzativa considerata la strategicità di tali ruoli all'interno dell'ente, per il corretto funzionamento e lo sviluppo dei servizi comunali e per il raggiungimento dei obiettivi di mandato;

- mantenimento nel fondo risorse decentrate del personale dipendente di una quota di produttività al fine di garantire la corresponsione degli incentivi economici conseguenti alla valutazione della performance del personale dipendente;
- attribuzione incentivo funzioni tecniche (*Ex art. 113 D.Lgs 50/2016*);
- attribuzione incentivo accertamento ICI/IMU/TARI (*Ex art. 59 D.Lgs 446/97*);
- costituzione del fondo nel rispetto dei vincoli di bilancio, tenendo conto del contenimento della spesa del personale (art. 9, comma 2-bis, del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni nella Legge 30.07.2010, n. 122);

A) Fondo per la corresponsione degli incrementi retributivi connessi alle progressioni economiche orizzontali

Le risorse decentrate stabili sono attualmente utilizzate per progressioni economiche orizzontali consolidate e per le nuove progressioni economiche orizzontali da attuare nell'anno 2002 per una quota limitata di dipendenti pari a n. 5 unità: n. 3 Categoria B, n. 1 Categoria C e n. 1 Categoria D. (*parte stabile del fondo per le risorse decentrate*).

B) Indennità di comparto

Il fondo accoglie la parte dell'indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) del CCNL 22.01.2004 e s.m.i. (*parte stabile del fondo per le risorse decentrate*).

C) Fondo Risorse decentrate destinate all'organizzazione e alla performance

Sono stati definiti i Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance. Una percentuale significativa del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del CCNL 21.05.2018 è stata destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa dell'ente. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorreranno ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili. Potrà essere definita una correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.

Le risorse decentrate destinate a tal fine sono finalizzate a far fronte a specifiche esigenze e a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'ente e di qualità dei servizi istituzionali.

Successivamente al finanziamento prioritario degli istituti economici obbligatori, la parte residuale delle risorse disponibili si è stabilito di destinarla ai premi correlati alla performance, "organizzativa" ed "individuale", secondo il sistema di valutazione in uso dell'Ente.

E' stato previsto il cd. Premio di merito, di cui all'art. 69 del CCNL 21.05.2018, quale riconoscimento di una maggiorazione del premio, per la performance individuale, in una quota pari al 30% della media individuale dei compensi attribuibili ai sensi dell'art. 68, comma 2, lett. b), da destinare alla premialità dei dipendenti meritevoli: n. 2 figure (una in categoria B e una in categoria C) che hanno ottenuto la valutazione più elevata.

(*parte variabile del fondo per le risorse decentrate*).

D) Fondo per Condizioni di lavoro

- Il fondo è destinato a remunerare le indennità specifiche in argomento, secondo la disciplina prevista dal CCNL 14.09.2000 ex art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 22.01.2004 (indennità di rischio), in applicazione della disciplina dell'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018. Per l'anno 2022 non viene corrisposta alcuna indennità poiché non vi è personale che svolge prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione al rischio.

(parte variabile del fondo per le risorse decentrate).

E) Compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

Il fondo è destinato a remunerare specifiche responsabilità affidate dall'ente al personale di categoria B, C e D (non titolare di posizione organizzativa), in base ad un compenso annuo, ai sensi ex art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 1.04.1999 e art. 7 CCNL 9.5.2006, ora definiti dall'art. 70 quinquies co. 1 CCNL 21.5.2018. Per l'anno 2022 vengono confermate le indennità attribuite nell'anno 2021, rimodulate e graduate in applicazione di metodologia di individuazione e pesatura economica, con quantificazione dei compensi definiti entro l'importo massimo individuale di € 2.500,00 lordi, condivisa e concertata con le organizzazioni sindacali, ed approvata dalla G.C. con deliberazione n. 14 del 30.01.2017 pari a:

- dipendenti di categoria B e C: n. 1 dipendenti € 2.300,00/anno; n. 2 dipendenti € 2.050,00/anno; n. 1 dipendente € 1.950,00/anno; n. 1 dipendente € 1.499,00/anno.

A decorrere dall'anno 2022, in caso di assenza del personale per malattia o aspettativa per un periodo superiore a tre mesi, ivi compreso le assenze già maturate per un periodo di tre mesi alla data del 1° gennaio 2022, l'indennità cessa di essere corrisposta.

(parte variabile del fondo per le risorse decentrate).

F) Compenso per indennità di funzione

Il Fondo è destinato a remunerare tale indennità per l'anno 2022, calcolata secondo le previsioni del nuovo CCNL 21.05.2018 e compete ad un dipendente di categoria C non titolare di P.O., appartenente al servizio di Polizia locale. Viene attribuita un'indennità di funzione pari ad € 2.300,00 lordi, la cui corresponsione è stata stabilita con il CCDI sottoscritto per l'anno 2018, per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità connessi al coordinamento di attività e di dipendenti congiunto a responsabilità di procedimenti complessi

(parte variabile del fondo per le risorse decentrate).

G) Compenso per Indennità per servizio esterno

Tale indennità, calcolata secondo le previsioni del nuovo CCNL 21.05.2018, prevista dall'art. 56 - quinquies, compete al personale di Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera, in servizi di vigilanza. L'indennità viene corrisposta mensilmente per 12 mesi e non compete per i periodi nei quali la relativa funzione non viene esercitata. E' commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del Contratto.

Per il dipendente della Polizia Locale in categoria C, già in servizio alla data del 01.01.2022, visti i criteri di attribuzione già determinati, le parti hanno concordato di attribuire un compenso lordo per l'indennità di servizio esterno pari ad € 1,00 al giorno.

(parte variabile del fondo per le risorse decentrate).

H) Compenso per incentivare attività e prestazioni previste da specifiche norme di legge

Le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale (es. recupero evasione Ici/Imu/Tari e incentivi per funzioni tecniche) saranno attribuite e liquidate in base a specifici provvedimenti.

(parte variabile del fondo per le risorse decentrate).

La Delegazione Trattante nella stessa seduta del 02.11.2022 ha definito la Contrattazione Decentrata Integrativa per l'Utilizzo delle risorse ordinarie decentrate 2022 (CDI), assegnando a ciascun istituto contrattuale le risorse riportate nel prospetto allegato.

Nella Contrattazione Decentrata Integrativa 2022, la Delegazione Trattante ha inteso legare alla qualità della prestazione il riconoscimento ai dipendenti di compensi di natura accessoria facendo riferimento al raggiungimento degli obiettivi sulla base dei parametri di performance attivi nell'ente.

In conclusione è possibile affermare che la Contrattazione Decentrata Integrativa 2022 segue le linee di fondo del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo vigente, contenute all'interno dell'articolato, così come sopra riportato per la parte economica (meritocrazia e premialità – selettività) e che i risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo sono posti in stretta correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (piano delle performance) al fine di consentire il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi offerti al cittadino.

CONCLUSIONI

Alla luce di quanto sopra ed effettuate le verifiche contabili/amministrative/giuridiche necessarie si certifica che dalla Contrattazione Decentrata Integrativa 2022, contenuta nell'accordo siglato dalla Delegazione Trattante, derivano costi compatibili con i vincoli di bilancio e con i vincoli contenuti nelle leggi in materia (D.Lgs. 30.03.2001, n. 165 e s.m.i.; D.L. 31.05.2010, n. 78, convertito con modificazioni nella legge 30.07.2010, n. 122).

Per la certificazione di cui agli art. 40 e 40-bis del D.Lgs. 30.03.2001, n. 165 e s.m.i., a conclusione del processo di controllo di competenza, si trasmettono:

- determinazione del Segretario Comunale n. 133 del 21.10.2022 (costituzione del Fondo risorse decentrate 2022) analiticamente illustrata sia nella parte delle risorse stabili sia nella parte delle risorse variabili e residue, con singoli riferimenti dell'articolo applicativo contrattuale delle singole voci);
- deliberazione della G.C. n. 103 del 26.10.2022 (linee di indirizzo per la delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione collettiva decentrata integrativa per la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2022);
- accordo siglato dalla Delegazione Trattante in data 02.11.2022;
- utilizzo risorse decentrate con CCNL 2016-2018;
- la presente relazione illustrativa al contratto integrativo decentrato, redatta in base agli schemi approvati con circolare della RGS n. 25 del 19.07.2012.

Il Segretario Comunale
Visco dott. Maurizio Gianlucio

Il Responsabile del Servizio Finanziario
Pertile Dott.ssa Samantha