



COMUNE DI CASAMASSIMA

Città Metropolitana di Bari

* * * * *

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

Sulla destinazione e finalità del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività del personale non dirigente per la parte giuridica anni 2019-2021 e per l'annualità economica 2020

RELAZIONE ILLUSTRATIVA e TECNICO FINANZIARIA

(art. 40 - comma 3 sexies - D.Lgs. 165/2001) Circolare MEF n. 25 del 19/07/2012

Il decreto legislativo n.150/2009 ha recato disposizioni che modificano il sistema delle relazioni sindacali e ridefiniscono il ruolo della contrattazione decentrata anche integrativa in relazione a molteplici profili attinenti alla competenza della fonte negoziale, ai controlli, ai procedimenti ed alle regole sulle risorse finanziarie.

Il Dipartimento della Funzione Pubblica con circolari n. 7 del 13 maggio 2010 e n. 7 del 5 aprile 2011 ha fornito indirizzi e chiarimenti applicativi relativi alle disposizioni recate dal d. lgs. 150/2009.

Il citato decreto legislativo n.150/2009, con riferimento ai contratti integrativi, ha individuato disposizioni di diretta e immediata applicazione. In particolare ha introdotto, all'articolo 54, recante modifiche all'articolo 40 del d. lgs n.165/2001, l'obbligo di corredare i contratti integrativi di una relazione illustrativa e di una relazione tecnico finanziaria redatte secondo gli schemi predisposti dal Ministro dell'Economia e delle Finanze con circolare n. 25 del 19 luglio 2012 e relative note applicative.

L'articolo 40 bis, comma 1, del d. lgs. n.165/2001, come sostituito dall'art.55 del d. lgs. n.150/2009, prevede che il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge sia effettuato dal Collegio dei Revisori dei conti, che provvede alla relativa certificazione degli oneri.

La costituzione del Fondo per il trattamento accessorio di Ente tiene conto anche delle disposizioni in merito al contenimento della spesa pubblica in materia di personale, recate dal D.L. 31 maggio 2010, n.78, come modificato dall'articolo 1, comma 456 della legge 27 dicembre 2013, n.147, il quale ha stabilito che "... A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo." Con successiva circolare n.20 dell'8 maggio 2015, il Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato – ha fornito le istruzioni applicative in merito alla decurtazione permanente da applicare, a partire dal 2015, ai fondi della contrattazione integrativa, in misura corrispondente ai risparmi realizzati ai sensi dell'articolo 9, comma 2 bis sopra riportato.

Con successiva circolare n.20 dell'8 maggio 2015, il Ministero dell'Economia e delle Finanze– Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato – ha fornito le istruzioni applicative in merito alla decurtazione permanente da applicare, a partire dal 2015, ai fondi della contrattazione integrativa, in misura corrispondente ai risparmi realizzati ai sensi dell'articolo 9, comma 2 bis sopra riportato.

Inoltre, secondo quanto disposto dall'articolo 1, comma 236 della legge 28 dicembre 2015, n.208, a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente.

Di seguito il D.Lgs. 25 maggio 2017, n.75, art. 23 comma 2 dispone: "a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016...", occorre garantire il mantenimento del tetto del Fondo salario accessorio anno 2016 pari, per questo Ente, ad €285.852,00 oltre €80.696,39 corrispondenti alle risorse in bilancio per le P.O. per un totale complessivo di €366.548,39.

Infine l'art. 33, comma 2, del d.l. n. 34/2019, convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58, ha disposto che il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75 del 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;

La Ragioneria generale dello Stato (RgS), attraverso il Parere rilasciato con Nota Prot. n.179877/2020 alla Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome, ha fornito le Istruzioni circa le modalità per calcolare l'adeguamento del limite del trattamento accessorio alla luce delle indicazioni dell'art. 33, comma 2, del Dl. n. 34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge n. 58/2019, norma che prevede l'obbligo di adeguamento del limite previsto dall'art. 23, comma 2, del Dlgs. n. 75/2017, fissato all'anno 2016 in caso di un maggior numero di dipendenti presenti rispetto al 31 dicembre 2018. Il 2020 è il primo anno per adeguare questo valore e le Istruzioni della RgS consegnano un importante chiarimento ai fini del calcolo, consentendo agli Enti interessati di operare correttamente e per tempo la costituzione e la destinazione del "*Fondo delle risorse decentrate*" dell'anno;

In sintesi l'art. 33, comma 2, del Dl. n. 34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge n. 58/2019:

- fissa il limite del fondo all'importo dell'anno 2016;
- prevede l'obbligo di adeguamento del detto limite previsto dall'art. 23, comma 2, del Dlgs. n. 75/2017, in caso di un maggior numero di dipendenti presenti rispetto al 31 dicembre 2018;
- prevede il mantenimento del limite anno 2016 in caso di un minor numero di dipendenti presenti rispetto al 31 dicembre 2018;
- stabilisce che, nel caso di incremento del Fondo, occorre definire la quota media pro capite di ciascun dipendente comunale;
- a tal fine la base di riferimento è la cifra risultante dalla tabella 15 "Fondi per la contrattazione integrativa" del Conto Annuale 2018 nella voce LEG360 suddivisa per il personale dipendente a tempo indeterminato destinatario del fondo in servizio al 31/12/2018;

Dall'istruttoria d'ufficio, in rapporto alle indicazioni della circolare suddetta, la quota media pro capite è pari ad €6.688,68 (€404.063: 60,41) e l'incremento del Fondo anno 2020 non è allo stato attuabile in quanto al 31 dicembre 2018 il numero dei dipendenti (calcolati in base alle direttive impartite dalla Nota della RGS) risulta essere pari a 60,41 come valore convenzionale mentre in proiezione al 31 dicembre 2020 risulta essere pari a 58,33, quindi inferiore a quello dell'anno 2018;

Pertanto il trattamento accessorio dell'anno 2016 costituisce la base di riferimento ai fini della costituzione del fondo del salario accessorio per l'anno 2020.

Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relativa agli adempimenti di legge.

Nel corso del 2020 si è dato corso al CCDI parte giuridica a valere per gli anni 2019 e 2021 approvato con delibera di Giunta Comunale n.247/2020.

Sono stati tenuti in conto e si è data applicazione ai nuovi istituti contrattuali introdotti dal CCNL del maggio 2018. Detto contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo integrativo, fatte salve eventuali novità normative che richiedano la riapertura della contrattazione integrativa o necessità di adeguamenti e/o revisioni per volontà delle parti stipulanti.

Per le Progressioni economiche orizzontali, dove nell'anno precedente, in conformità all'art.16 del CCNL, si era provveduto a potenziare il criterio di selettività ("quota limitata di dipendenti" ammessi alle selezioni e selezioni ancorate alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio precedente, esperienza maturata e competenze acquisite a seguito di processi formativi con automatismi ridotti e depotenziati e prevalenza dei criteri meritocratici. Semplificazione della disciplina procedurale), si è concordato di procedere ad una revisione dell'intero istituto mediante soppressione dell'art.25 del ccdi parte giuridica ed inserimento di un regolamento organico sulle PEO.

Nella sezione speciale per la Polizia locale vengono disciplinati la specifica indennità di funzione legata anche al grado ricoperto e la indennità di servizio esterno introdotta per remunerare il personale impiegato nei servizi operativi;

Viene regolata l'indennità per condizioni di lavoro.

Viene disciplinata l'indennità per specifiche responsabilità, sia quella di cui all'art.70 quinquies comma 1 del CCNL 21/05/2018, sia quella di cui al successivo comma 2 del medesimo articolo e ridefinite nei loro ambiti applicativi.

Sono state oggetto di nuova regolamentazione le indennità confermate nel nuovo CCNL quali turno, reperibilità, lavoro festivo. Si dà disciplina all'orario di lavoro.

Il contratto collettivo nazionale integrativo che segue e che viene dettagliatamente illustrato rientra, invece, nella tipologia dei contratti integrativi economici, costituenti gli atti che periodicamente rendono conto della programmazione contrattata delle risorse e sono riferiti ad uno specifico anno.

L'indirizzo seguito nella predisposizione del contratto collettivo integrativo 2020, anche con riferimento alla destinazione delle risorse, è coerente con le disposizioni della riforma recata dal detto d. lgs. n. 150/2009. I trattamenti economici accessori risultano connessi alle funzioni espletate, alla qualità delle prestazioni, al raggiungimento degli obiettivi.

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

| | | |
|--|--|--|
| Data di sottoscrizione | | Preintesa 16 dicembre 2019 Contratto parte giuridica 2019/2021delibera G.C.n.247/2019 Contratto parte economica 2020 entro il 31.12 |
| Periodo temporale di vigenza | | Anno 2019-2021 per la parte giuridica Anno 2020 per la parte economica |
| Composizione della delegazione trattante | | Parte Datoriale: Presidente dott.ssa Anna PINTO - Segretario Generale Componenti: dott.ssa Carmela FATIGUSO - Responsabile Servizio Affari Generali e Servizio Bilancio e Contabilità Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni Autonomie Locali Firmatarie della preintesa: FP/CGIL - CISL/FP - UIL/FPL - U.G.L. |
| Soggetti destinatari | | Personale non dirigente |
| Materie trattate dal contratto integrativo parte economica | | a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2020 b) fattispecie, criteri, valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste negli artt. 68 comma 2, comma 3 e 70 quinquies comma 1 e 2 del CCNL 21.05.2018; |
| 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. | È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì in data_____ |
| | | Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? Nessun rilievo |
| | Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria | È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 Sì con delibera G.C.n. 89 del 31/07/2020 È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009? Sì quale componente essenziale del Piano Annuale Anticorruzione con delibera G.C.n. 10 del 15/01/2020 È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009? Sì Con riferimento all'art.11, comma 8 del d.Lgs 150/09 lett.g), h), i) è stato assolto l'obbligo con la pubblicazione sul sito web istituzionale del CCDI precedente. Dopo il controllo preventivo dei Revisori dei Conti verrà pubblicata la presente relazione tecnico finanziaria e Illustrativa. |

| | | |
|--|--|---|
| | | <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'Organismo di Valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del D.Lgs. n. 150/2009?</p> <p>La relazione della performance per l'anno 2019 è stata regolarmente validata dal Nucleo di Valutazione ai sensi dell'art. 14 comma 6 del d.Lgs 150/2009 con verbale n.10 del 14/10/2020.</p> |
|--|--|---|

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo Norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata

C.C.N.L. 21 maggio 2018 relativo al personale non dirigente del Comparto Funzioni Locali

A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22 gennaio 2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22 gennaio 2004;

il D.Lgs. 25 maggio 2017, n.75 dispone con l'art. 23 comma 2 che: *"a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016"; va evidenziato che il salario accessorio non si riduce più in relazione alla cessazione del personale dipendente ma, in ogni caso, non deve superare il limite dell'anno 2016;*

L'art.67 del nuovo CCNL 21/05/21018 disciplina la costituzione del fondo per le risorse decentrate del personale non dirigente;

La dichiarazione congiunta n. 2 del C.C.N.L. del 22.1.2004 prevede che tutti gli adempimenti attuativi della disciplina dei contratti di lavoro sono riconducibili alla più ampia nozione di attività di gestione delle risorse umane, affidate alla competenza dei responsabili dei servizi che vi provvedono mediante l'adozione di atti di diritto comune, con la capacità ed i poteri del privato datore di lavoro e individua il responsabile del settore personale quale soggetto competente a costituire con propria determinazione il fondo di alimentazione del salario accessorio, secondo i principi indicati dal contratto di lavoro;

L'art 4, comma 3 del CCNL 22 gennaio 2004, prevede che il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di Bilancio e relative certificazioni degli oneri, sono effettuati dal Collegio dei Revisori dei Conti;

Il fondo risorse decentrate anno 2020 è pari a complessivi € 330.001,00, al netto della decurtazione di €13.324,01, inclusi €80.696,39 destinati alla remunerazione delle posizioni organizzative, come costituito dal responsabile del Servizio Affari Generali con determinazione Racc. Gen. n. 1671/20, in conformità ai criteri ed alle modalità stabilite nel citato C.C.N.L. sottoscritto il 21 maggio 2018, e trova copertura sul bilancio di previsione di competenza nelle relative voci così unitamente agli importi per contributi previdenziali e Irap.

I Capitoli di bilancio a cui fare riferimento sono: €121.441,56 sui capitoli di competenza relativi agli stipendi, €173.239,04 al capitolo 1.01.8.01.24, epigrafato "Fondo Risorse Decentrate", codice di bilancio 1.01.01.01 , ed €5.066,00 al cap. 1.01.8.01.25 "utilizzo trasferimento regionale UMA", €3.200,00 al capitolo 1.01.1.08.23 epigrafato "emolumenti censimento popolazione ed abitazioni", €27.054,40 sui capitoli di competenza relativi ai quadri economici e costituzione di gruppi di lavoro indicati dal servizio competente.

Gli oneri previdenziali fanno capo ai seguenti capitoli: 1.01.8.07.03-1 per Irap ed al capitolo 1.01.8.01.28-1 per cpdel.

Il dettaglio sulle componenti del Fondo salario accessorio anno 2020 è riportato nel prospetto che segue:

CASAMASSIMA - COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE 2020 ai sensi dell'art.67 del CCNL 21.5.2018

| DESCRIZIONE | |
|--|---------------------|
| <i>Risorse stabili soggette al limite art.23 comma 2 D. Lgs. n.75/2017 (Art. 67 commi 1 e 2 del CCNL 21.5.2018)</i> | |
| IMPORTO CONSOLIDATO STABILE ANNO 2017 (ai sensi dell'art.31 comma 2 del CCNL 22.1.2004) comprensivo della decurtazione consolidata periodo 2011-2014 – personale ATA – riclassificazione e PO | € 281.456,00 |
| RIA E ASSEGNI AD PERSONAM DEL PERSONALE CESSATO DAL 2017 (Art.67 comma 2 lett. c) del CCNL 21.5.2018) | € 11.155,55 |
| NUOVI RISPARMI EX ART. 2 COMMA 3 DEL D.LGS 165/2001 (art.67 comma 2 lett. d) del CCNL 21.5.2018) | € 0,00 |
| INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI– (Art.67 comma 2 lett. e) del CCNL 21.5.2018) | € 0,00 |
| IMPORTO CORRISPONDENTE A STABILE RIDUZIONE RISORSE PER LAVORO STRAORDINARIO- (Art. 67 comma 2 lett. g) del CCNL 21.5.2018) | € 0,00 |
| INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA– (Art.67 comma 2 lett. h) e comma 5 lett. a) del CCNL 21.5.2018) | € 0,00 |
| TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE al limite art.23 comma 2 D. Lgs. n.75/2017 | € 292.611,55 |
| <i>Risorse stabili non soggette al limite (dichiarazione congiunta n.5 del CCNL 21.5.2018)</i> | |
| RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO – (Art. 67 comma 2 lett. b) del CCNL 21.5.2018) | € 8.320,20 |
| incremento fondo di € 83,20 annue per ciascun lavoratore in servizio al 31.12.2015 (art.67 co. 2 lett. a) del CCNL 21.5.2018 | € 5.574,40 |
| TOTALE RISORSE STABILI NON SOGGETTE al limite art.23 comma 2 D. Lgs. n.75/2017 | € 13.894,60 |
| TOTALE RISORSE STABILI DISPONIBILI | € 306.506,15 |
| <i>Risorse variabili soggette al limite di cui all'art.23 comma 2 del D. Lgs. n.75/2017 (Art.67 comma 3 del CCNL 21.5.2018)</i> | |
| SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (Art.67 comma 3 lett. c) del CCNL 21.5.2018) - condoni, etc. | € 5.066,00 |
| INCENTIVI PER CONSEGUIMENTO OBIETTIVI ANCHE DI MANTENIMENTO DEFINITI NEL PIANO DELLE PERFORMANCE (Art.67 c.3 lett. i) e comma 5 lett. b) del CCNL 21.5.2018) | € 0,00 |
| INTEGRAZIONE 1,2% - (Art. 67 comma 3 lett. h) e comma 4 del CCNL 21.5.2018) | € 0,00 |
| INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI– (Art.67 c.3 lett. k) CCNL 21.5.2018) | € 0,00 |
| RIA E ASSEGNI AD PERSONAM personale cessato pro quota anno precedente (Art.67 c.3 lett. d) CCNL 21.5.2018) | € 998,46 |
| INCENTIVO PER MESSI NOTIFICATORI - (Art. 67 comma 3 lett. f) del CCNL 21.5.2018) | € 500,00 |
| Totale Risorse variabili soggette al limite | € 6.564,46 |
| TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE DISPONIBILI | € 6.564,46 |
| <i>Risorse variabili NON soggette al limite di cui all'art.23 comma 2 del D. Lgs. n.75/2017 (Art.67 comma 3 del CCNL 21.5.2018)</i> | |
| ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (Art. 67 comma 3 lett. e) del CCNL 21.5.2018) | € 0,00 |
| EVENTUALI SOMME NON UTILIZZATE IN ANNI PRECEDENTI FONDO RISORSE DECENTRATE-(Art.68 c.1 CCNL 21.5.2018) | € 0,00 |
| INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (Art. 113 del D.LGS. 50/2016, Art.67 comma 3 lett. c) del CCNL 21.5.2018) | € 27.054,40 |
| DISPOSIZIONI DI LEGGE (istat, ex uma, etc.) | € 3.200,00 |
| SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, Etc. - (art. 43, L. 449/1997; art.67 c.3, lett. a), CCNL 21.5.2018) | € 0,00 |
| COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI (ART.27 CCNL 14.9.2000) | € 0,00 |
| RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - Art.67, comma 3, lett. b) del CCNL 21.5.2018 (Art.16, commi 4 e 5, DL 98/2011) | € 0,00 |
| Totale Risorse variabili NON soggette al limite | € 30.254,40 |
| Totale risorse variabili | € 36.818,86 |
| TOTALE RISORSE STABILI E VARIABILE + risorse per posizioni organizzative SOGGETTE AL TETTO ANNO 2020 | € 379.872,40 |
| risorse stabili non soggette a tetto | € 13.894,60 |
| importo in bilancio anno 2017 per posizioni organizzative | € 80.696,39 |
| Importo in bilancio anno 2020 per PO (se superiore al 2017, la somma eccedente va verificata con risparmi cessazioni - enti senza dirigenza) | € 80.696,39 |
| DECURTAZIONE COMPLESSIVA per rispetto limite art.23 comma 2 del D.LGS. n.75/2017 | € 13.324,01 |
| TOTALE COMPLESSIVO RISORSE STABILI E VARIABILI meno risorse in bilancio PO | € 343.325,01 |
| TOTALE RISORSE DISPONIBILI COMPLESSIVE AL NETTO DELLA DECURTAZIONE | € 330.001,00 |
| Limite fondo 2016 da non superare ai sensi dell'art.23 comma 2 del D. Lgs. n.75/2017: l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016 (Fondo risorse decentrate + Risorse per compensare retribuzione di posizione e risultato delle Posizioni Organizzative per gli Enti senza dirigenza) | € 366.548,39 |

Preso quindi atto che l'importo da porre a base per la trattativa è pari ad € 294.680,60 e che è stata concordata la destinazione delle risorse che segue:

Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

| Nr. | DESCRIZIONE | UTILIZZO FONDO |
|---------------|---|---------------------|
| 1 | Fondo per le progressioni orizzontali di cui all'art. 17 comma 2 lettera b) CCNL 01/04/99 ora art.25 CCNL21/05/18 | € 110.941,56 |
| 2 | Nuove progressioni | € 10.500,00 |
| 3 | Indennità di comparto anno 2004 Art. 33 CCNL 22/01/04 | € 22.056,00 |
| 4 | Indennità di turno di cui all'art. 23 CCNL 21/05/18 | € 29.000,00 |
| 5 | Indennità di reperibilità di cui all'art. 24 CCNL 21/05/18 | € 11.000,00 |
| 6 | Indennità lavoro festivo di cui all'art. 24 comma 5 CCNL 21/05/18 | € 6.000,00 |
| 7 | Indennità condizioni di lavoro di cui all'art.7 comma 4, lett. D) CCNL 21/05/18 | € 4.000,00 |
| 8 | Indennità di servizio esterno di cui all'art.7 comma 4, lett. E) CCNL 21/05/18 | € 5.000,00 |
| 9 | Indennità di funzione di cui all'art.7 comma 4, lett. W) CCNL 21/05/18 | € 6.000,00 |
| 10 | Indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 1, CCNL 21/05/18 | € 22.000,00 |
| 11 | Indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 2, CCNL 21/05/18 | € 500,00 |
| 12 | | € 7.500,00 |
| 13 | Premi correlati alla performance di cui all'art.7, comma 4, lett.B) CCNL 21/05/18 | € 60.183,04 |
| 14 | economie anno precedente e incrementi | |
| TOTALI | | € 294.680,60 |

| | |
|-----------------------------|---------------------|
| tetto massimo destinato | € 294.680,60 |
| ex UMA | € 5.066,00 |
| Compensi ISTAT | € 3.200,00 |
| Incentivi funzioni tecniche | € 27.054,40 |
| Totale | € 330.001,00 |

Fondo per le progressioni orizzontali

Finanzia le progressioni orizzontali in atto alla data odierna (n.44 dipendenti)

L'indennità di comparto

Con il CCNL del 22/01/2004 è stato istituito un compenso denominato **indennità di comparto**. L'indennità di comparto, spetta a ciascun dipendente (n.57 totali) viene corrisposta per dodici mensilità. L'importo dell'indennità di comparto in vigore è ancora quello stabilito con il CCNL del 22/01/2004 e varia in base alle categorie di inquadramento.

Nuove Progressioni

L'importo recuperato in parte stabile di € 10.500,00 finanzierà le progressioni economiche a valere dal 1° gennaio 2020. Riguarderanno il 43 % del personale in servizio avente titolo e si svolgeranno come previsto dall'art.25 del nuovo CCDI parte giuridica. Ad esse si applicherà il principio di selettività delle progressioni economiche. Sono state previste progressioni economiche nella misura del 57% del personale avente titolo secondo i criteri determinati nel CCDI parte giuridica.

Indennità di turno

Spetta a n.13 dipendenti incardinati nella Polizia Locale.

Indennità di reperibilità

Spetta a n.15 dipendenti incardinati nella Polizia Locale.

Indennità di lavoro festivo

Spetta a n.15 dipendenti incardinati nella Polizia Locale.

Indennità condizioni di lavoro

Spetta a n.3 assistenti sociali per il rischio connesso alla funzione svolta, a n.3 autisti, a n.1 messo notificatore, a n.1 esecutore tecnico agrotecnico per il disagio connesso all'esercizio delle funzioni, a n.2 istruttori amministrativi e a n.1 economo comunale per il maneggio dei valori connesso alle funzioni.

Indennità di servizio esterno

Spetta a n.14 dipendenti massimo incardinati nella Polizia Locale nei limiti e con le modalità indicate all'art.19 del CCDI parte giuridica.

Indennità di funzione

Spetta ai dipendenti incardinati nella Polizia Locale secondo i dettami dell'art.20 del CCDI parte giuridica che demanda al Comandante del Corpo l'individuazione dei dipendenti beneficiari dell'indennità.

Indennità per specifiche responsabilità art. 70-quinquies, comma 1, CCNL 21/05/18

Spetta ai dipendenti, non Polizia Locale, nei limiti e con le modalità disciplinate dall'art.31 del CCDI parte giuridica.

Indennità per specifiche responsabilità art. 70-quinquies, comma 2, CCNL 21/05/18

Spetta a n.30 dipendenti in connessione delle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe, ufficiale elettorale, responsabile dei tributi, archivisti informatici, addetti URP, messi notificatori, personale addetto ai servizi di protezione civile, in coerenza con le previsioni dell'art.32 del CCDI parte economica.

Premi correlati alla performance

Il fondo di premialità è complessivamente quantificato in € 60.183,04 e sarà corrisposto in base ai risultati accertati dal sistema permanente di valutazione, nel rispetto dei principi di premialità e selettività (Delibera G.C. nr. 16 del 8/2/2013) e dall'art.33 del CCDI parte giuridica.

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

Con riferimento ai vincoli di carattere generale, si evidenzia che:

- le risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità, esposte in sede di costituzione del Fondo, coincidono con le poste dello schema di destinazione del Fondo;
- gli utilizzi relativi alla premialità sono subordinati alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi prefissati secondo il sistema interno di valutazione della performance;
- le progressioni economiche saranno svolte in modo selettivo e con criteri che tengano conto del merito.

Effetti abrogativi impliciti

La decorrenza del contratto decentrato integrativo parte giuridica è fissata al 1° gennaio 2019, data di cessazione dell'applicazione del contratto decentrato integrativo valido per l'anno 2018, secondo quanto espressamente stabilito dall'art. 65, comma 2 e 4 del D. Lgs. n.150/2009. La parte economica è, invece, soggetta ad approvazione annuale.

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

Il Contratto decentrato integrativo è correlato agli obiettivi che il Piano della Performance 2020 si propone di raggiungere. Il Fondo è destinato all'incentivazione alla produttività e al miglioramento dei servizi.

Mandato dell'Amministrazione

L'amministrazione comunale, insediatasi nel mese di luglio del 2017, non ha dettato specifiche linee di indirizzo alla parte datoriale per la definizione dei criteri da utilizzare nella trattativa con la parte sindacale. Tanto in considerazione del fatto che alcuna risorsa variabile aggiuntiva è stata destinata da bilancio. L'Amministrazione ha, tuttavia, finanziato e disposto l'aumento del buono pasto elettronico elevandolo da €7,00 attuali ad €8,00 con decorrenza 1 gennaio 2020. Tale incremento trova copertura nel bilancio annuale e pluriennale.

La trattativa

La trattativa si è svolta in sole n.2 sedute nel mese di dicembre. L'attività di contrattazione ha subito, infatti, le inevitabili contrazioni dovute alla situazione pandemica in corso e le sedute di delegazione trattante sono state svolte in modalità videoconferenza.

Approvazione e sottoscrizione definitiva

Ai sensi dell'art. 40 - comma 3 sexsies del D.Lgs. 165/2001, il contratto integrativo deve essere corredato, oltre che da una relazione tecnico-finanziaria, da una relazione illustrativa redatta sulla base di apposito schema predisposto dal Ministero dell'economia e finanze d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica. Con circolare n. 25 del 19.07.2012, prot. n. 64981, il Ministero dell'Economia e delle Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ha approvato detti schemi.

La presente relazione illustrativa è stata redatta tenuto conto dei criteri sopra indicati.

Il Responsabile del Servizio
(dott.ssa Carmela Fatiguso)