



COMUNE DI COSTA DEI NOBILI

(Provincia di Pavia)

IL VICE-SEGRETARIO COMUNALE

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

OGGETTO: RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO FINANZIARIA ALL'IPOTESI DI
CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL COMUNE DI COSTA DEI NOBILI
PARTE ECONOMICA ANNO 2022

**IPOTESI di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo dipendenti non dirigenti ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 21/05/2018, in merito alla parte economica delle risorse decentrate dell'anno 2022-
Relazione illustrativa**

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 22/11/2022
Periodo temporale di vigenza		Anno 2022
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica Presidente: Vice-Segretario Comunale del Comune di COSTA DEI NOBILI Organizzazioni sindacali presenti alla contrattazione: RSU – FIADEL CSA PAVIA LODI Firmatarie della preintesa: per la parte pubblica: Vice-Segretario Comunale per la parte privata: I rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali RSU
Soggetti destinatari		Personale dipendente del Comune di COSTA DEI NOBILI
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) utilizzo risorse decentrate anno 2022
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/Revisore dei Conti? SI
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli
	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 Ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009 è stato adottato il piano della performance con gli strumenti di misurazione e valutazione delle Performance approvato con deliberazione G.C. n.48 del 25.10.2018 Il Piano della performance del Comune di COSTA DEI NOBILI coincide con gli strumenti della programmazione finanziaria, più precisamente con la R.P.P. e con il Piano degli obiettivi.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità? SI
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui il D.Lgs. 33/2013? SI

		La Relazione della Performance 2021 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009? si
Eventuali osservazioni =====		

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 dell'articolato del contratto

per l'anno 2022

- sarà possibile destinare risorse a obiettivi di miglioramento e/o sviluppo collegati alla performance individuale dei dipendenti non incaricati di PO, così come riportati nella deliberazione di approvazione del piano delle Performance /Piano Dettagliato degli Obiettivi 2021, nella misura indicata nel prospetto di ripartizione del fondo allegato al presente verbale quale parte integrante e sostanziale;
- la ripartizione del fondo anno 2021 è riportato nell'apposito prospetto allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale.

Le parti concordano, inoltre, che la somma eventualmente residua del fondo venga portata in economia ad incrementare il fondo nell'anno successivo ai sensi dell'art. 68 c.1 ultimo periodo del CCNL 21.05.2018.

B) Modalità di utilizzo delle risorse

Va preliminarmente precisato che i 2 dipendenti (uno in ruolo e l'altro con contratto art. 1 comma 557 L.311/2004) sono entrambi incaricati di PO e pertanto attingono dal fondo le risorse solamente per le posizioni economiche e per l'indennità di comparto.

L'ammontare complessivo del fondo anno 2021 pari a € 13.881,19 è stato ridotto di :

- €.831, 36 per DECURTAZIONI DEL FONDO ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017 (DIFFERENZA RISPETTO AL 2016);

- €.1.687,00 per DECURTAZIONI DEL FONDO ART. 1 COMMA 236 LEGGE 208/2015 (Riduzione proporzionale personale cessato 2014) per una riduzione totale di -€. 2.518,36 che portano il fondo anno 2021 pari a €11.362,83

La parte fissa e la parte variabile vengono utilizzate come segue:

RIPARTIZIONE FONDO ANNO 2021	
SPESA FISSA	
Posizioni economiche	€ 3.749,40
PEO	€ -
Indennità di comparto a valere sul fondo	€ 932,91
TOT SPESA FISSA	€ 4.682,31
SPESA VARIABILE	
Responsabilità	€ -
Condizioni lavoro : Indennità rischio-disagio	€ -
Incentivi x legge	€ -
Produttività	€ -
30% Performance individuale (art.69 CCNL 21.5.18)	€ -
ECONOMIE	€ 7.676,73
TOT SPESA VARIABILE/ECONOMIE	€ 7.676,73
TOT. RIPARTIZIONE FONDO 2022	€ 12.359,04

Nel rispetto del CCDI vigente, si dà atto che la somma che residua non potrà essere utilizzata per le performance dei dipendenti in quanto il risultato delle performance delle 2 PO viene attinta direttamente dal bilancio, e pertanto possono essere utilizzate solamente per altri istituti.

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 48 del 25.10.2018

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche:
Nel CCDI anno 2018 è stata approvata la disciplina delle progressioni orizzontali che non può prevedere più del 50% dei dipendenti in progressione per anno. Inoltre la selettività viene assicurata in quanto le progressioni avvengono sulla base della valutazione del comportamento organizzativo e del raggiungimento degli obiettivi effettuate nei 3 anni precedenti.

Lo schema di CCDI 2022 NON prevede nuove progressioni economiche.

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

Con la sottoscrizione del contratto si prende atto delle spese fisse legate alle progressioni economiche e all'indennità di risultato nonché si tende a valorizzare i dipendenti per le prestazioni tese a raggiungere gli obiettivi definiti dall'Amministrazione.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili
=====

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

Rag. Carla Tremonte



IL VICE-SEGRETARIO COMUNALE

dott. Umberto Fazio Mercadante

IL REVISORE DEI CONTI

ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 21/05/2018

CERTIFICA

il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio

Il Revisore dei Conti

IP0TESI di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo ai sensi ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 21/05/2018, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2022.

Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Funzioni Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	€. 7.901,15
Risorse variabili da residui anni precedenti	€. 6.976,25
Riduzioni fondo	- € 2.518,36
Totale	€. 12.359,04

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

QUANTIFICAZIONE FONDO ANNO 2022	
PARTE FISSA:	
IMPORTO UNICO CONSOLIDATO ANNO 2003 aventi carattere di certezza, stabilità e continuità	€ 5.584,90
Incremento art. 32 c. 1 - 0,62 % monte salari 2001	€ 290,92
Incremento art. 32 c. 2 - 0,50 % monte salari 2001	€ 234,53
Incremento art. 4 c. 1, 0,5 % monte salari 2003	€ 263,86
CCNL 11.4.08 Incremento art. 8 c. 2 = 0,6 % monte salari 2005	€ 371,49
ART. 67 C.2 Lett. b), CCNL 2016-18- dich. cong n. 5 - RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO	€ 74,49
ART. 67 C.3 Lett. c) CCNL 2016-18 - RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - IMP.	€ 831,36
(ART 67 C.2 Lett.a) CCNL 2016-18) - dich. cong n. 5 - EURO 83,20 PER UNITA' DI PERSONALE IN	€ 249,60
TOT PARTE FISSA	€ 7.901,15

*per **FUORI LIMITE** si intendono le somme che non sono sottoposte al tetto dell'art.23 c.2 del D.Lgs 75/2018 (salario accessorio 2016)

Sezione II– Risorse variabili

QUANTIFICAZIONE FONDO ANNO 2022	
PARTE FISSA:	
IMPORTO UNICO CONSOLIDATO ANNO 2003 aventi carattere di certezza, stabilità e continuità	€ 5.584,90
Incremento art. 32 c. 1 - 0,62 % monte salari 2001	€ 290,92
Incremento art. 32 c. 2 - 0,50 % monte salari 2001	€ 234,53
Incremento art. 4 c. 1, 0,5 % monte salari 2003	€ 263,86
CCNL 11.4.08 Incremento art. 8 c. 2 = 0,6 % monte salari 2005	€ 371,49
ART. 67 C.2 Lett. b), CCNL 2016-18- dich. cong n. 5 - RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO	€ 74,49
ART. 67 C.3 Lett. c) CCNL 2016-18 - RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - IMP.	€ 831,36
(ART 67 C.2 Lett.a) CCNL 2016-18) - dich. cong n. 5 - EURO 83,20 PER UNITA' DI PERSONALE IN	€ 249,60
TOT PARTE FISSA	€ 7.901,15
PARTE VARIABILE:	
(ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) (ART. 67 C.3 Lett. c) CCNL 2016-18: - RIA E ASSEGNI AD PERSONAM	€ -
ART. 67 C.2 Lett. c), CCNL 2016-18- INCENTIVI - ISTAT - PROGETTI - TRIBUTI FUORI LIMITE	
ART. 68 C.1, CCNL 2016-18 - Economie 2021 - fuori limite	€ 6.976,25
ART. 67 C.5 Lett. b) CCNL 2016-18: integrazione per obiettivi di sviluppo e/o mantenimento	€ -
TOT PARTE VARIABILE:	€ 6.976,25

*per **FUORI LIMITE** si intendono le somme che non sono sottoposte al tetto dell'art.23 c.2 del D.Lgs 75/2018 (salario accessorio 2016)

Sezione III – Decurtazione del fondo

DECURTAZIONI DEL FONDO ART. 1 COMMA 236 LEGGE 208/2015 - Riduzione proporzionale personale cessato 2014	-€ 1.687,00
DECURTAZIONI DEL FONDO ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017 - DIFFERENZA RISPETTO AL 2016 escluse fuori limite	-€ 831,36
TOT DECURTAZIONI	-€ 2.518,36
TOTALE RISORSE DISPONIBILI FONDO 2022	€ 11.362,83

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

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

Le risorse stabili ammontano a **€.7.901,15** mentre le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali) ammontano a **€. 6.976,25**. Pertanto **le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.**

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

Gli incentivi economici annuali dei due dipendenti incaricati di PO è sono collegati alla indennità di risultato che è erogato dal bilancio e non dal fondo incentivante.

Comunque sulla base del sistema di misurazione e valutazione delle Performance si applica un modello che prevede che il 50 % della somma stanziata per la **l'indennità di risultato** venga distribuita sulla base del raggiungimento percentuale dell'obiettivo e il restante 50% venga distribuito sulla base della valutazione dei comportamenti organizzativi.

c. attestazione motivata del rispetto del principio che almeno il 30% della parte variabile della costituzione di fondo finanzia le performance

Non è possibile l'applicazione di detta norma in quanto tutti i dipendenti sono incaricati di PO e non sono applicabili le clausole dei dipendenti non incaricati di PO

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

Si dà atto il CCDI anno 2022 non prevede progressioni.

Con il CCDI 2018 è stata approvata la disciplina delle progressioni orizzontali che non **può prevedere più del 50% dei dipendenti in progressione per anno**. Inoltre la selettività viene assicurata in quanto le progressioni avvengono sulla base della media delle valutazioni dei tre anni precedenti.

e. attestazione motivata del rispetto del principio che la misura della maggiorazione del premio individuale per i dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate deve essere pari ad almeno il 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

Non è possibile l'applicazione di detta norma in quanto tutti i dipendenti sono incaricati di PO e non sono applicabili le clausole dei dipendenti non incaricati di PO. Il dipendente assunto art.90 CCNL staff del sindaco non percepisce indennità una tantum in quanto già classificato in categoria C3

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato anno 2016 per rispetto art.23 c.2 D.Lgs.75/2017 e dell'art.67 del CCNL del 21.05.2018

Si è proceduto alla rideterminazione del Fondo risorse decentrate per l'anno 2022 nel rispetto delle norme vigenti con particolare riferimento:

- all'art.23 c.2 del D.Lgs.75 "Madia" del 25 maggio 2017 che modifica e integra il d.lgs. n°165/2001 e ss.mm.ii. ai sensi della l. n. 124/2015, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche, che prevede 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 decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato"* (detta norma prevedeva il tetto del fondo pari a quello del 2015 nonché la riduzione in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio).

L'art.67 del CCNL del 21.05.2018 prevede inoltre che : c. 7. *La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, di cui all'art. 15, comma 5, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D.Lgs.75 "Madia" del 25 maggio 2017*

Si dà atto che pur nel rispetto del fondo incentivante dei dipendenti 2022 rispetto all'anno 2016 che è pari a €5.058,70 (con un riduzione di €. 831,36 dovuta ad un aumento della RIA per le cessazioni dei dipendenti dopo

l'anno 2016) per la spesa per l'indennità delle PO si ribadisce quanto già riportato nelle relazione tecnico-finanziarie degli anni precedenti :

La Corte dei conti della Sicilia con la deliberazione n. 172/2018 ha concluso che *“il parametro da utilizzare, per gli enti senza la dirigenza, per conteggiare il valore di competenza delle posizioni organizzative ai fini della verifica dei limiti anno 2016 al trattamento accessorio complessivo, è la somma stanziata a bilancio, in quanto il limite non può essere quello quantificato tenendo conto della ipotetica struttura organizzativa né quello relativo alle somme effettivamente erogate e riferite all'esercizio 2016, piuttosto deve essere quello rappresentato dall'ammontare delle risorse stanziate in bilancio nel medesimo esercizio finanziario;*

In questo comune senza dirigenza non vi erano stanziamenti suddivisi fra capitolo retribuzione e indennità di PO (erano riportati complessivamente) e pertanto si è ritenuto legittimo proporzionare lo stanziamento non speso fra retribuzione tabellare e indennità per PO ;

In considerazione che lo stanziato nell'anno 2016 nel bilancio di Comune di Costa dei Nobili sui capitoli degli stipendi con riferimento a:

- Segretario Comunale che era incaricato di PO con una propria indennità;
 - stipendi dei dipendenti in convenzioni tutti incaricati di PO;
 - spese di personale per l'Unione, incaricato di PO, di cui faceva parte il Comune di Costa dei Nobili;
- è meglio sotto riportato;

CAPITOLI 2016	STANZIATO 2016
Segretario C.	€23.500,00
Personale	€25.000,00
Unione	€27.000,00

Si è ritenuto di proporzionare l'effettiva spesa della retribuzione tabellare 2016 e l'effettiva spesa per le PO 2016 con lo stanziamento 2016, per individuare lo stanziamento non speso per le PO, al fine di definire il fondo PO anno 2016, da confrontare con le indennità di PO degli anni successivi, come da prospetto sotto riportato:

PO 2016	SPESO X PO 2016	CAPITOLI 2016	STANZIATO 2016	SPESO X RETRIBUZIONE	DIFFERENZA RISPETTO SPESO	% Stanziato Speso x retribuzione	% Stanziamento Speso x PO	Stanziato x PO OLTRE SPESO PO
PO 2016 finanza - Segretario Comunale	€ 1.274,64	Segretario Comunale	€23.500,00	€22.061,32	€1.438,68	93,88%	5,78%	€ 83,12
PO 2016 UTC Unione (agodic)	€ 1.848,50	Personale	€25.000,00	€11.311,43	€13.688,57	45,25%	16,34%	€ 2.236,97
PO 2016 UTC art.110 TUEL (genn - giug))	€ 1.300,00	Unione	€27.000,00	€7.000,00	€20.000,00	25,93%	18,57%	€ 3.714,29
PO 2016 P.L. convenzione	€ 2.736,11	Spesa compresa in cap. personale	Spesa compresa in cap. personale	Spesa compresa in cap. personale	Spesa compresa in cap. personale	Spesa compresa in cap. personale	Spesa compresa in cap. personale	Spesa compresa in cap. personale
TOT	€ 7.159,25							€ 6.034,38
TOT FONDO P.O. FINANZIATO DA BILANCIO 2016	€ 13.193,63							

Il prospetto sotto riportato evidenzia il ricalcolo delle differenze fra stanziamento PO anno 2016 con gli anni successivi:

	TOT
TOT FONDO P.O. FINANZIATO DA BILANCIO 2016	€ 13.193,63
FONDO P.O. FINANZIATO DA BILANCIO 2022	€ 11.158,05
DIFFERENZA 2016-2022	-€ 2.035,58

Al fine del rispetto dell'art.23 c2 del D.Lgs. 75/2018 e dell'art.67 del CCNL del 21.05.2018, si dà atto, pertanto che vi è una minore spesa di € 2.035,58

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

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

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate in un unico capitolo di spesa precisamente il cap. 125, mentre le indennità di p.o. sui capitoli relativi agli emolumenti dei responsabili e l'indennità di risultato sul capitolo 19 quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

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

Il totale del fondo come determinato dall'Amministrazione con deliberazione di Giunta Comunale n. 46 del 08/11/2022 è impegnato sui capitoli di bilancio sopra menzionati.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

Rag. Carla Tremonte



IL REVISORE DEI CONTI

IL VICE-SEGRETARIO COMUNALE

dott. Umberto Fazio Mercadante

ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 21/05/2018

CERTIFICA

il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio

Il Revisore dei Conti

..... 2022