



CITTÀ DI CASALE MONFERRATO

SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO E GESTIONE DELLE RISORSE UMANE / CONTROLLO DI GESTIONE
SERVIZIO PERSONALE E ORGANIZZAZIONE

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO IN MERITO ALL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE DELL'ANNO 2020 sottoscritto in data **5 novembre 2020**: **RELAZIONE ILLUSTRATIVA (articolo 40, comma 3-sexies, D.Lgs. n. 165 del 2001 e circolare del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19/07/2012)**

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies, D.Lgs. n. 165 del 2001, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto lo schema standard di relazione illustrativa.

La relazione illustrativa è composta di due distinti moduli:

- Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto (Scheda 1.1);
- Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili (Scheda 1.2);

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: 8 ottobre 2020 Contratto: 5 novembre 2020 (autorizzazione con deliberazione della Giunta comunale n. 364 del 27/10/2020)
Periodo temporale di vigenza	Anno 2020
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Dott.ssa Marchetti Sara – Dirigente Settore Economico Finanziario e Gestione delle Risorse Umane/Controllo di Gestione. Componenti: Dott. Palmieri Sante – Segretario Generale Ing. Martinotti Roberto – Dirigente Settore Pianificazione Urbana e Territoriale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL FPL, CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI Firmatarie preintesa: RSU - FP CISL – FP UIL locali Firmatarie contratto: RSU locali
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2020
Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?: In data 15/10/2020
Allegazione della Certificazione	

dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	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	<i>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009</i> L'ente, ai sensi dell'art. 16, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009 non è tenuto ad adottare il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009. Ha in ogni caso adeguato il sistema di valutazione ai principi generali del Capo I del citato Decreto Legislativo. Ha inoltre approvato il Regolamento sul sistema di misurazione, valutazione della performance organizzativa individuale dell'ente.
	<i>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?</i> Sì.
	<i>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009?</i> Sì per quanto di competenza.
	<i>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</i> Sì.
Eventuali osservazioni:	

Modulo 2 - Scheda 1.2 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 per quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata

1) Contratto integrativo economico: suddivisione del fondo delle risorse decentrate anno 2020.

Tale fondo è stato costituito con Determinazione del Dirigente Settore Economico Finanziario e Gestione delle Risorse Umane/Controllo di Gestione n. 935 del 30/06/2020 ed in conformità agli indirizzi della Giunta Comunale con deliberazione n. 190 del 18/06/2020 e con le modalità previste dal CCNL 21/05/2018 Comparto Funzioni Locali – Personale non Dirigente.

Le disposizioni del contratto integrativo economico sono state valutate nel rispetto di:

1. vincoli legislativi in materia di spesa del personale previsti dall'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006 così come integrata dall'art. 3, comma 120, della legge n. 244/2007;
2. vincoli legislativi in materia di limiti finanziari sulla costituzione del fondo delle risorse decentrate:
 - art. 9, comma 2 bis, D.L. 78/2010, convertito in legge 122/2010, novellato dalla legge 147/2013, che storicizza a decorrere dal 1° gennaio 2015, le riduzioni delle risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio operate nel periodo 2011/2014;
 - dall'art. 23 c. 2 del D.Lgs. 25.05.2017 n. 75 che stabilisce 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";
3. vincoli dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
4. vincoli disposti dal Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato con la circolare n. 13 del 15/04/2016 "Il conto annuale 2015 – rilevazione prevista dal titolo V del D.lgs. 30/03/2001 n. 165 – Istruzioni per la rilevazione" la quale stabilisce che la decurtazione permanente ex art. 1, comma 456 della Legge n. 147/2013, per la sua natura fissa e ricorrente deve essere allocata esclusivamente nella sezione delle risorse fisse e continuative in grado di garantirne nel tempo la prevista copertura, in quanto le risorse variabili caratterizzate da eventualità e variabilità e aventi efficacia solo per l'anno in cui vengono disposte – non garantirebbero la necessaria copertura;

Inoltre è stato preso atto del Decreto-Legge n. 34 del 30/04/2019 convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58 che stabilisce all'art. 33 comma 2:"Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, 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".

Rilevato che ai sensi del Decreto Ministeriale del 17 marzo 2020, attuativo dell'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019, negli enti in cui vi è una diminuzione di personale in servizio, rispetto al 31 dicembre 2018, non si deve dar luogo alla decurtazione del limite del trattamento accessorio; pertanto essendo il numero dei dipendenti attualmente in servizio inferiore al numero dei dipendenti in servizio al 31 dicembre 2018 non si deve procedere all'adeguamento del limite del trattamento accessorio che resta pertanto quello dell'anno 2016;

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le parti hanno concordato di concludere l'intesa per la ripartizione del fondo del 2020 con le regole previste dal contratto decentrato sottoscritto in data 20 dicembre 2018 e in vigore dal 1° gennaio 2019;

Pertanto le risorse del fondo delle risorse decentrate – anno 2020 vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo
art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018 - Differenziali progressioni orizzontali storiche (acquisite in anni precedenti) incrementate personale di area vasta	€ 427.563,89
art. 68 comma 1, CCNL 21/05/2018 - Indennità di comparto (art. 33, comma 4, lett. b) e c), CCNL 22/01/2004)	€ 108.759,80
art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018 - Incremento indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14/09/2000 e art. 6 CCNL 5/10/2001)	€ 11.443,74
art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018 - Indennità personale ex 8 ^a q.f. non titolare di posizione organizzativa (art. 37, comma 4, del CCNL 6/07/1995)	€ 2.775,97
art. 68, comma 2, lett. a), CCNL 21/05/2018 - Premi correlati alla performance organizzativa	€ 21.800,00
art. 68, comma 2, lett. b), CCNL 21/05/2018 - Premi correlati alla performance individuale	€ 48.701,75
art. 68, comma 2, lett. c), CCNL 21/05/2018 - Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis CCNL 21/05/2018	€ 20.000,00
art. 68, comma 2, lett. d), CCNL 21/05/2018 - Indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché i compensi di cui all'art. 24, comma 1, CCNL 14/09/2000	€ 171.000,00
art. 68, comma 2, lett. e), CCNL 21/05/2018 - Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70-quinques CCNL 21/05/2018	€ 46.000,00
art. 68, comma 2, lett. f), CCNL 21/05/2018 - Indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies CCNL 21/05/2018	€ 3.000,00
art. 68, comma 2, lett. f), CCNL 21/05/2018 - Indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques CCNL 21/05/2018	€ 6.000,00
art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018 - Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - entrate conto terzi o utenza - tra cui i compensi censimento ISTAT	€ 41.242,58
art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018 - Risorse previste da disposizioni di legge per la gestione delle entrate di cui all'art. 1 comma 1091 della legge 145 del 30/12/2018	€ 20.000,00
art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018 - Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi avvocatura interna per sentenze favorevoli all'ente art. 27 CCNL 14/09/2000	€ 28.195,65
art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018 - Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi recupero evasione Ici art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. n. 446/1997	€ 10.000,00
art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018 - Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - altri - tra cui i compensi per condono edilizio art. 32, comma 40, D.L. n. 269/2003	€ 0,00
art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018 - Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. n. 50/2016 (dal 1 gennaio 2018)	€ 200.000,00
art. 68, comma 2, lett. h), CCNL 21/05/2018 - Compensi ai messi notificatori secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL 14/09/2000	0,00
art. 68, comma 2, lett. j), CCNL 21/05/2018 - Differenziali nuove progressioni (con decorrenza nell'anno di riferimento)	€ 47.137,60

Descrizione*	Importo
Totale	€ 1.213.620,98

C) effetti abrogativi impliciti

Nessuno

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. 12 del 24/01/2012 e modificato con deliberazione della Giunta Comunale n. 153 del 31/05/2016 e n. 475 del 23/12/2019).

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche:

L'accordo definitivo sottoscritto in data 20/12/2018 ha definito le procedure per le progressioni economiche all'interno delle categorie (progressioni orizzontali). Le progressioni economiche distinte per settore, sono attribuite ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno del settore medesimo. Per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione, viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno di eventuale attribuzione della progressione; viene inoltre valutata l'esperienza maturata nel settore di riferimento per un massimo di dieci anni.

In base alla disciplina del vigente C.C.I., sottoscritto in data....., le progressioni economiche sono destinate ad una quota non superiore al 50% dei dipendenti dell'ente che ne hanno diritto.

Nell'anno 2020 sono previste procedure selettive per l'attribuzione di nuove progressioni economiche.

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

L'erogazione dei premi connessi legati alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal presente accordo sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione. La verifica del raggiungimento di tali obiettivi di produttività e di qualità viene effettuata dai Dirigenti e dal personale titolare di posizione organizzativa, prima dell'erogazione ai dipendenti dell'Ente, delle risorse.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili:

Con il presente contratto viene altresì modificato il C.C.I. triennio 2019 –2021 nelle seguenti parti:

- art. 14, comma 2 ("Disciplina della performance e del premio individuale"): occorre allineare tale disposizione a quanto stabilito al punto 8 allegato "A" del vigente accordo decentrato in cui sono definite le procedure per le progressioni economiche all'interno delle categorie, per cui a parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica e nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;
- punto 13 allegato "A" al vigente accordo integrativo: la percentuale di dipendenti che partecipano annualmente alle progressioni orizzontali (pari al 30% dei dipendenti dell'ente), viene modificata nel 50% degli aventi diritto, in linea con le indicazioni della Ragioneria generale dello Stato (e del parere Aran n. 7560/2019), la quale nella circolare 15/2019 prevede che la quota dei dipendenti che concorrono alle progressioni economiche nella categoria non possa superare il 50% degli aventi diritto per ciascun anno;
- punto 9 allegato "A" al vigente accordo decentrato: il presupposto del periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 36 mesi al 31 dicembre dell'anno precedente la selezione, viene modificato in 24 mesi.

Si prende infatti atto del recente parere Aran CFL100 del 29/09/2020, in cui si precisa che il presupposto del periodo minimo di almeno 24 mesi di permanenza nella posizione economica in godimento, ai sensi

art. 16, comma 6 CCNL 21/05/2018, non può essere modificato né in aumento, né in diminuzione in sede di contrattazione integrativa;

Le parti concordano inoltre di modificare entro il 31 dicembre 2020, l'art. 11 del C.C.I. ("**Indennità per specifiche responsabilità**") nella parte riguardante la metodologia di pesatura delle specifiche responsabilità, a cui fare riferimento per le relative attribuzioni.

Casale Monferrato, 06/11/2020

SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO E
GESTIONE DELLE RISORSE UMANE /
CONTROLLO DI GESTIONE
Servizio Personale e Organizzazione

IL DIRIGENTE
Sara Marchetti

