



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 2019 sottoscritto in data 11/12/2019: RELAZIONE ILLUSTRATIVA (articolo 40, comma 3-sexties, 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-sexties, 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:

1. 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: 04 dicembre 2019 Contratto: 11 dicembre 2019 (autorizzazione con deliberazione della Giunta Comunale n. 441 del 10/12/2019)
Periodo temporale di vigenza	Anno 2019
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 - UIL FPL Firmatarie contratto: RSU - UIL FPL - CISL-FP
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2019 e art. 1, comma 1091. della legge 30/12/2018 n. 145 (incentivi per la gestione delle entrate)
Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?: In data 05/12/2019
Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli:

interno alla Relazione illustrativa.	=====
Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 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.</p> <p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Sì.</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009? Sì per quanto di competenza.</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Sì.</p>
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 2019.

Tale fondo è stato costituito con Determinazione del Dirigente Settore Economico Finanziario e Gestione delle Risorse Umane/Controllo di Gestione n. 1233 del 23/08/2019 ed in conformità agli indirizzi della Giunta Comunale con deliberazione n. 96 del 27/03/2019 e con le modalità previste dal CCNL 21/05/2018 Comparto Funzioni Locali – Personale non Dirigente ed integrato con Determinazione del Dirigente Settore Economico Finanziario e Gestione delle Risorse Umane/Controllo di Gestione n. 1820 del 29/11/2019.

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

- 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;
- 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";
- vincoli dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
- 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 a tutt'oggi non è stato ancora chiarito né se la citata norma sia immediatamente applicabile, né come determinare la misura del taglio o dell'aumento del fondo in relazione alla diminuzione o all'aumento dei dirigenti, si ritiene opportuno costituire il fondo delle risorse decentrate per il personale dirigente senza tener conto di quanto previsto dall'art. 33 del D.L. 34/2019, dando atto che la costituzione del fondo medesimo ha natura provvisoria e che potrà essere rideterminato alla luce dei chiarimenti sull'applicazione delle nuove regole;

La norma di riferimento è l'art. 1, comma 1091, della legge 30.12.2018 n. 145, il quale prevede che "i comuni che hanno approvato il bilancio di previsione e il rendiconto entro i termini stabiliti dal testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000 n. 267, possono, con proprio regolamento, prevedere che il maggior gettito accertato e riscosso, relativo agli accertamenti dell'imposta municipale propria e della TARI, nell'esercizio fiscale precedente a quello di *riferimento risultante dal conto consuntivo approvato, nella misura massima del 5 per cento, sia destinato, limitatamente all'anno di riferimento, al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e al trattamento accessorio del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale, in deroga al limite di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 75. La quota destinata al trattamento economico accessorio, al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'amministrazione, è attribuita, mediante **contrattazione integrativa**, al personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del settore entrate, anche con riferimento alle attività connesse alla partecipazione del comune all'accertamento dei tributi erariali e dei contributi sociali non corrisposti, in applicazione dell'art. 1 del decreto legge 30 settembre 2005 n. 203, convertito, con modificazioni, dalla legge 2 dicembre 2005 n. 248. Il beneficio attribuito non può superare il 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo. La presente disposizione non si applica qualora il servizio di accertamento sia affidato in concessione".*

La delegazione trattante di parte pubblica e le rappresentanze e organizzazioni sindacali, in conformità a quanto dispone il citato art. 1, comma 1091, della legge 30.12.2018 n. 145, hanno provveduto a definire le modalità di alimentazione del fondo e i criteri di attribuzione del relativo trattamento accessorio, esplicitati nel regolamento che forma parte integrante dell'ipotesi di accordo.

Articolo 1 (Oggetto e finalità)

1. Il presente regolamento, in attuazione del vigente assetto legislativo, contrattuale e regolamentare, contiene disposizioni per la costituzione e l'utilizzo del fondo previsto dall'art. 1, comma 1091, della Legge 30 dicembre 2018, n. 145.
2. Nell'attuazione della disposizione normativa di cui al comma precedente, l'Ente persegue l'obiettivo di potenziare le attività di recupero dell'evasione tributaria e di tutte le entrate comunali, al fine di permettere l'incremento della loro efficacia ed efficienza in funzione dell'attuazione della moderna cultura dell'agire pubblico volta alla programmazione ed al raggiungimento di obiettivi performanti, valorizzando, in concreto, le migliori professionalità ed i risultati raggiunti dai propri dipendenti.
3. Al fine del presente regolamento per settore entrate si intendono tutti gli uffici che gestiscono direttamente entrate proprie come ad esempio l'ufficio tributi, l'ufficio polizia municipale, l'ufficio pubblica istruzione.

Articolo 2 (Costituzione e quantificazione del fondo da destinare a compenso incentivante e del fondo da destinare al potenziamento delle risorse strumentali del settore entrate)

1. Per il raggiungimento degli obiettivi previsti all'art. 1 del presente regolamento è istituito apposito fondo incentivante.
2. Il fondo incentivante è alimentato dalle seguenti fonti di entrate rimosse dell'anno precedente a quello di riferimento così come risultante dal conto consuntivo approvato:
 - a) il 5% delle riscossioni (imposta+sanzioni+interessi), ivi comprese quelle coattive, relativi ad atti di accertamento IMU e TARI, indipendentemente dall'anno di notifica dei suddetti atti di accertamento;
 - b) il 5% delle riscossioni (imposta+sanzioni+interessi), ivi comprese quelle coattive, relative ad atti di accertamento IMU e TARI notificati dall'ente con il supporto di società esterne non concessionarie dell'attività di accertamento;
3. Ferme restando le modalità di alimentazione del Fondo, in sede di predisposizione del bilancio di previsione si tiene conto delle riscossioni, da calcolarsi con le percentuali di cui al comma precedente a quello in cui è predisposto il bilancio di previsione. In alternativa, la stima delle risorse

che alimenteranno il fondo può essere operata sulla base degli importi relativi al recupero dell'evasione IMU e TARI iscritti nel bilancio di previsione precedente a quello di costituzione del Fondo. La quantificazione definitiva delle risorse confluite nel fondo si determina con riferimento alle riscossioni di cui al comma precedente certificate nel bilancio consuntivo approvato nell'anno di riferimento.

Articolo 3 (Destinazione del fondo)

1. Ai sensi dell'articolo 1 comma 1091 L. 145/2018 il fondo è destinato:
 - ✓ per un ammontare pari al 90% da ripartire secondo i criteri di cui al successivo articolo 4 tra i soggetti di cui all'articolo 4
 - ✓ per un ammontare del 10% al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate.

Articolo 4 (Trattamento accessorio)

1. Le risorse confluite nel fondo, al netto di eventuali risorse destinate al potenziamento delle risorse strumentali, sono ripartite tra il personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi della gestione delle entrate, privilegiando gli obiettivi di recupero dell'evasione dei tributi comunali e la partecipazione all'accertamento dell'evasione dei tributi erariali.
2. La quota del fondo destinata al trattamento economico accessorio si considera al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'amministrazione ed è erogata in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del D.Lgs 75/2017
3. Gli incentivi complessivamente corrisposti in un anno al singolo dipendente, compresi dirigenti e titolari di posizione organizzativa, ai sensi dell'articolo 1, comma 1091 della Legge 30 dicembre 2018, n. 145, non possono superare l'importo del 15% del trattamento economico tabellare per tredici mensilità del CCNL vigente.
4. In sede di assegnazione degli obiettivi di performance vengono predeterminati gli obiettivi per accedere al trattamento accessorio di cui al presente articolo, per i quali vengono definiti i tempi di attuazione, le fasi del processo, il personale coinvolto e gli indicatori di risultato.
5. Le quote da attribuire ad ogni dipendente sono quantificate sulla base della percentuale di apporto quali-quantitativo alla realizzazione degli obiettivi anzidetti e sono erogabili successivamente all'approvazione del consuntivo del Piano della Performance.
6. Eventuali quote del fondo non utilizzate per il potenziamento delle risorse strumentali e non distribuite ai dipendenti, rappresentano economie di spesa dell'anno di riferimento e non possono essere riportate al successivo esercizio.

Articolo 5 (Entrata in vigore)

1. Il presente regolamento dopo l'avvenuta esecutività della delibera di approvazione è pubblicato per ulteriori quindi giorni all'albo pretorio del comune e diverrà efficace il giorno successivo all'ultimo di pubblicazione.
2. Le attività poste in essere dagli uffici delle entrate dall'inizio dell'anno 2019 fino alla operatività del regolamento restano valide in considerazione della maturazione del diritto soggettivo dei partecipanti.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le parti hanno concordato di concludere l'intesa per la ripartizione del fondo del 2019 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 2019 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	€ 449.783,23
art. 68 comma 1, CCNL 21/05/2018 - Indennità di comparto (art. 33, comma 4, lett. b) e c), CCNL 22/01/2004)	€ 109.975,56
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)	€ 12.897,75
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)	€ 3.098,76
art. 68, comma 2, lett. a), CCNL 21/05/2018 - Premi correlati alla performance organizzativa	€ 34.300,00
art. 68, comma 2, lett. b), CCNL 21/05/2018 - Premi correlati alla performance individuale	€ 49.832,97
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	€ 31.000,00
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)	€ 21.918,26
Totale	€ 1.212.244,76

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) 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., le progressioni economiche sono destinate ad una quota non superiore al 30% dei dipendenti dell'ente e, per ogni settore, in misura non superiore al 50% dei dipendenti che ne hanno diritto.

Nell'anno 2019 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

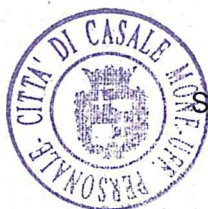
L'erogazione dei premi connessi legati alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal presente accordo sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione. La verifica del raggiungimento di tali obiettivi di produttività e di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

L'accordo che dà attuazione all'art. 1, comma 1091, della legge 30/12/2018 n. 145, disciplina le modalità di attribuzione degli incentivi per la gestione delle entrate, intesa come strumento da utilizzare per il potenziamento ed il miglioramento dell'efficienza dell'attività stessa, divenuta negli ultimi anni componente fondamentale del mantenimento del complessivo equilibrio finanziario dell'Ente.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili:

nessuna

Casale Monferrato, 12/12/2019



SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO E
GESTIONE DELLE RISORSE UMANE /
CONTROLLO DI GESTIONE
SERVIZIO PERSONALE E ORGANIZZAZIONE
IL DIRIGENTE
Sara Marchetti

