

# COMUNE DI REDAVALLE

(Provincia di Pavia)

IL SEGRETARIO COMUNALE

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

OGGETTO: RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO FINANZIARIA ALL'IPOTESI DI  
CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL COMUNE DI REDAVALLE  
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 12.12.2022
Periodo temporale di vigenza		Anno 2022
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica Presidente: Vice Segretario Comunale del Comune di REDAVALLE Organizzazioni sindacali presenti alla contrattazione (CSA), Firmatarie della preintesa: per la parte pubblica: Segretario Comunale per la parte privata: I rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali: CSA sig. ra Giuliana Scaglia.
Soggetti destinatari		Personale dipendente del Comune di REDAVALLE
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? Verrà acquisita con il parere a seguito dell'inoltro di questa relazione  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 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.62 del 19.10.2018 Il Piano della performance del Comune di REDAVALLE 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 2018 è stata validata dal NdV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009? SI
Eventuali osservazioni		

## PREMESSA

Si evidenzia che in data 16.11.2022 è stato firmato il CCNL Funzioni Locali 2019-2021 personale non dirigente che all' art. 79 – Fondo risorse decentrate – Costituzione – che prevede:

- *comma 1 lett.d): La parte stabile del Fondo risorse decentrate di ciascun ente è costituita annualmente dalle seguenti risorse .... di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali;*
- *comma 7. Il presente articolo disciplina la costituzione dei Fondi risorse decentrate dall'anno 2023. Dal 1° gennaio di tale anno devono pertanto ritenersi disapplicate le clausole di cui all'art. 67 del CCNL del 21.05.2018, fatte salve quelle richiamate nel presente articolo.*
- *comma 5. Le quote relative agli incrementi annuali di cui al comma 1, lett. b) di competenza degli anni 2021 e 2022 e quelle relative agli incrementi annuali di cui al comma 4 di competenza dell'anno 2022 sono computate, quali risorse variabili ed una tantum, nel Fondo relativo al 2023.*

Ritenuto, visti i tempi di approvazione alla fine dell'anno 2022 del neo CCNL, di rinviare l'applicazione degli aumenti del fondo nell'anno 2023 come previsto dall'art.79 c.7, fatto salvo l'applicazione del sopracitato c.1 lett.d) (differenziale fra le posizioni economiche) per adeguare il fondo alla maggior spesa dovuto all'incremento delle posizioni economiche, già inserite nel fondo 2022 dell'ente;

Rilevato che occorre procedere alla rideterminazione del Fondo risorse decentrate per l'anno 2022 in applicazione del vigente CCNL 2016-2018, fatto salvo gli incrementi del sopra citato art.79 c.1 lett. d), e del sopra citato CCDI giuridico vigente 2018-2020 del Comune di REDAVALLE;

Dato atto che dall'anno 2022 si applica l'art.79 c.1 lett.d) pari a €. 1.210,30 che non produce aumenti diretti del fondo in quanto neutralizza la maggiore spesa delle posizioni economiche non coperta dal fondo dei dipendenti ed è da calcolarsi al di fuori del limite previsto dall'art.23 c.2 del D.Lgs 75/217 sotto riportato.

### A) Illustrazione dell' articolato del contratto

Le parti concordano per l'anno 2022

- di applicare l'art.7.c.4 lett. u) del CCNL 21.05.2018 riducendo il fondo incentivante di €.1.344,94 al fine di incrementare di pari somma il finanziamento delle indennità di PO seguito dell'aumento da n.9 a n.12 h del Responsabile dell'UTC;
- 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 Dettaglio degli Obiettivi 2022, nella misura indicata nel prospetto di ripartizione del fondo allegato al presente verbale quale parte integrante e sostanziale;
- la ripartizione del fondo anno 2022 è riportato nell'apposito prospetto allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale.

### Modalità di utilizzo delle risorse

Va preliminarmente precisato che la parte fissa del fondo di euro 24.831,48 è stata ridotta di -€ 3.305,68 per incremento Posizioni Organizzative - CCNL 21.05.2018 art.7 c.4 lett. u), ed è pari a €. 23.486,54 mentre la parte variabile dovuta agli incentivi per recupero tributi è pari a €. 1.500, per una somma complessiva di €. 24.986,54.

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

SPESA FISSA	
Posizioni economiche	€ 18.303,15
Indennità di comparto a valore sul fondo	€ 2.059,72
TOT SPESA FISSA	€ 20.362,87

SPESA VARIABILE	
Responsabilità	€
Indennità rischio-disagio	€ 400,00

Ind. Funzione x PL	€ 5,56
Incentivi x legge : tributi	€ 1.500,00
Produttività	€ 2.446,30
30% Performance individuale (art.69 CCNL 21.5.18)	€ 271,81
ECONOMIE	€ 0,00
<b>TOT SPESA VARIABILE</b>	<b>€ 4.623,67</b>
<b>TOT. RIPARTIZIONE FONDO 2022</b>	<b>€ 24.986,54</b>

Nel rispetto del CCDI vigente, una somma pari a €. 2.718,11 viene utilizzata per il piano delle Performance che coincide con il Piano Dettagliato degli Obiettivi approvato dall'Amministrazione mediante il quale vengono assegnati ai Responsabili ed ai dipendenti gli obiettivi 2022 di Mantenimento, Miglioramento o Sviluppo definendo gli indicatori, i valori di partenza, in caso di obiettivi di Miglioramento, e i valori attesi, nonché l'incentivo previsto in caso di raggiungimento del risultato al 100% nel rispetto del sistema di misurazione e valutazione del personale del Comune di REDAVALLE.

Da evidenziare che euro 1.500,00 hanno incrementato il fondo per finanziare gli incentivi per il servizio tributi al fine del recupero dell'evasione.

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. 62 del 19.10.2018;

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 effettuati 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 tende da una parte a indennizzare i dipendenti per attività che vanno oltre alla prestazione "normale" lavorativa e dall'altra a valorizzare le prestazioni tese a raggiungere gli obiettivi definiti dall'Amministrazione

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO




Vice  
IL SEGRETARIO COMUNALE



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



**IPOTESI 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 Regione Autonomie Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	€ 24.831,48
Risorse variabili	€ 1.500,00
Riduzione x finanziamento PO	€ -1.344,94
Residui anni precedenti	0
<b>Totale</b>	<b>€ 24.986,54</b>

### Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

<b>PARTE FISSA</b>		
IMPORTO UNICO CONSOLIDATO ANNO 2003 aventi carattere di certezza, stabilità e continuità	€ 24.831,48	DAL 2018 IMPORTO UNICO
Incremento art. 32 c. 4 - 0,62 % monte salari 2001	€	CONSOLIDATO ANNO 2017 (ART. 67 C.1 CCNL 16-18)
Incremento art. 32 c. 2 - 0,50 % monte salari 2001	€	
Incremento art. 4 c. 1 - 0,5 % monte salari 2005	€ 603,30	
CCNL 11-08 Incremento art. 3 c. 2 - 0,6 % monte salari 2005	€ 984,58	
ART. 67 C.2 Lett. b) CCNL 2016-18 - dich. con n. 5 - RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO non limite	€ 596,96	
CCNL 18-18		
ART. 67 C.3 Lett. c) CCNL 2016-18 - RIA E ASSEGN. AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - IMP. INTERO ANNO	€	
(ART. 67 C.2 Lett. b) CCNL 2016-18 - dich. con n. 5 - EURO 85,20 PER UNITÀ DI PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2015 (c.4) A VALERE DAL 2019 - non limite	€ 332,80	
ART. 79 C.1 Lett. a) CCNL 2019-21 - RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO non limite	€ 1.210,30	
<b>TOT. PARTE FISSA</b>	<b>€ 24.831,48</b>	

### Sezione II - Risorse variabili

<b>PARTE VARIABILE</b>	
(ART. 4 C.2 CCNL 2000-01) (ART. 67 C.3 Lett. c) CCNL 2016-18 - RIA E ASSEGN. AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - IMP. PARTE ANNO CORRENTE	€
ART. 67 C.2 Lett. a) CCNL 2016-18 - INCENTIVI TRIBUTI FUORI LIMITE	€ 1.500,00
ART. 68 C.1 CCNL 2016-18 - Economie 2020 - fuori limite	€
ART. 67 C.5 Lett. b) CCNL 2016-18 - integrazione per obiettivi di sviluppo e/o mantenimento	€
<b>TOT. PARTE VARIABILE</b>	<b>€ 1.500,00</b>

### Sezione III - Eventuali decurtazione del fondo

DECURTAZIONI DEL FONDO ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017 - DIFFERENZA RISPETTO AL 2016 escluse fuori limite	€ -
RIDUZIONE FONDO PER AUMENTO PO (art.7.c4 lett.u CCNL 21.05.2018)	- € 1.344,94
<b>TOTALE RISORSE DISPONIBILI FONDO 2022</b>	<b>€ 24.986,54</b>

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)

### 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 €24.831,48 che a seguito della riduzione per incremento del fondo PO pari a - €1.344,94 ammontano a €23.486,54, mentre le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali) ammontano a € 20.362,87. 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 sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è stata suddivisa sulla base del sistema di misurazione e valutazione delle Performance che utilizza un modello che prevede che il 50 % della somma stanziata per La performance individuale 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**

La parte variabile che costituisce il fondo anno 2022 utilizzabili per la performance è pari a €0 in quanto la parte variabile pari a €1.500,00 e' vincolata al finanziamento degli incentivi per recupero tributi, mentre le risorse dedicate alla Performance Individuale sono pari a € 4.063,05, ben superiori al 30% della parte variabile;

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

**Lo schema di CCDI NON prevede nuove progressioni economiche.**

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.**

La somma dedicata alla performance è pari a €2.718,11. La misura della maggiorazione del premio individuale per il dipendente che consegue la valutazione più elevata è pari a €271,81 che corrisponde al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti ai tre dipendenti a cui è attribuita la performance individuale.

**Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato anno 2016 per rispetto art.23 c2 D.Lgs.75/2017 e dell'art.67 del CCNL del 21.05.2018**

Rilevato che occorre procedere 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. n. 75/2017.

Si dà atto che il fondo incentivante impegnato nell'anno 2022, fatto salvo le economie anni precedenti e per incrementi per disposizioni di legge FUORI LIMITE, sommato all'impegno delle PO anno 2022 non supererà il fondo impegnato nell'anno 2016, fatto salvo le economie anni precedenti e per incrementi per disposizioni di legge, sommato all'impegno delle PO anno 2016:

TOT. FONDO DIPENDENTI 2022 ESCLUSE somme fuori limite	€ 21.346,48
TOT FONDO 2016 DIPENDENTI DA NON SUPERARE ESCLUSE SOMME fuori limite	€ 22.691,42
<b>DIFFERENZA FONDO ANNO 2022 DA FONDO ANNO 2016</b>	<b>-€ 1.344,94</b>

	2022	2016	DIFFERENZA
<b>FONDO P.O.</b>	€ 21.519,03	€ 20.174,09	+ € 1.344,94

Pertanto, a seguito dell'applicazione dell'art.7 c.4 lett.u) che prevede la diminuzione del fondo incentivante dei dipendenti per compensare aumenti del fondo PO per €1.344,94, è rispettato l'art.23 c2 del D.Lgs. 75/2018 e l'art.67 del CCNL del 21.05.2018.

**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 su appositi capitoli di spesa, 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 determinazione n. 140 del 03.12.2022, è impegnato ai capitoli 100 e 2280 del bilancio 2022.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

IL SEGRETARIO COMUNALE

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

.....16/12/2022

*R. P. P. P.*