

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**  
**RELATIVA AL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO AZIENDALE**  
**DEL COMUNE DI SAN PIETRO DI FELETTO SULL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE**  
**ANNO 2019**

**Premessa**

L'art. 40 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, al comma 3 sexies, prevede che a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigano una *relazione illustrativa* e tecnico-finanziaria da sottoporre alla certificazione da parte degli organi di controllo di cui all'art. 40-bis – comma 1- stesso decreto, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili dal Ministero dell'Economia e delle Finanze di intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica.

L'art. 40 bis del D.Lgs. 165/2001, comma 1, dispone che il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa, con i vincoli di bilancio e con i vincoli derivanti da norme di legge, sia effettuato dal Revisore dei Conti.

**Modulo 1 - Scheda 1.1**

**Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

Data di sottoscrizione	Pre-intesa: 19.12.2019
Periodo temporale di vigenza	Anno 2019
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario comunale Componente: Responsabile del Servizio Amministrativo e Finanziario Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CGIL - CISL FP - UIL FPL Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): FP CGIL - CISL FP
Soggetti destinatari	Personale del Comune di San Pietro di Feletto non dirigente.
Materie trattate dal contratto integrativo	Destinazione fondo risorse decentrate
Intervento dell'Organo di controllo interno.	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Revisore dei Conti.

	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso il Revisore dei Conti dovesse fare rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi allo scopo prima della sottoscrizione definitiva.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>Con deliberazione di Giunta comunale n. 123 del 15.12.2011 è stato approvato il sistema di valutazione della performance individuale dei titolari di posizione organizzativa e dei dipendenti del comune di San Pietro di Feletto, come previsto dal Decreto Legislativo 27.10.2009, n. 150, e successive modifiche ed integrazioni.</p> <p>Si elencano, inoltre, ad attestazione del rispetto degli obblighi di legge, gli atti adottati:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Delibera di approvazione del Documento Unico di programmazione aggiornato e Bilancio di previsione 2019-2021, n. 62 del 27.12.2018;</i></li> <li>• <i>Delibere di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione e della Performance 2019-2021, 113 del 27.12.2018 e n. 4 del 15.01.2019</i></li> </ul> <p>È' stato approvato il Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza per il triennio 2018-2020, previsto dall'art. 11, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009.</p> <p>Per l'anno 2019 il documento è stato approvato con delibera di Giunta Comunale n. 9 del 31.01.2019 avente ad oggetto "Approvazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (P.T.P.C.T.) per il triennio 2019-2021".</p>
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)

Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Aziendale cui si riferisce la presente relazione illustrativa ha per oggetto la destinazione del fondo risorse decentrate dell'anno 2019.

L'art. 40 - comma 3-bis - del D.Lgs. 30.03.2001, n. 165 e s.m.i., espressamente conferma la materia quale oggetto di contrattazione collettiva integrativa, ribadendo “innanzitutto il carattere di “doverosità” della contrattazione integrativa, ma anche la sua “fisiologica” finalizzazione all’obiettivo del conseguimento di “adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici”” (Dipartimento della Funzione Pubblica – circ. n. 7/2010).

Le risorse decentrate sono determinate per l'anno 2019 secondo le modalità definite dal CCNL 21.5.2018 e dai precedenti CCNL per quanto ancora applicabili, suddividendole in una parte fissa ed in una parte variabile, e precisamente:

€ 49.750,62 di risorse stabili

€ 515,93 di risorse variabili (tutte non soggette a limite).

#### - le risorse decentrate stabili:

L'art. 67, comma 1, del CCNL 21.05.2018 prevede che, a decorrere dall'anno 2018, il “Fondo risorse decentrate” sia costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31 – comma 2 – del CCNL 22.1.2004, relative all'anno 2017, e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL 21.01.20004. Nell'importo consolidato confluiscono anche le risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL 22.01.2004, pari allo 0,20% del monte salari anno 2001, non utilizzate nel 2017 per alte professionalità.

Tale importo, che ammonta a € 48.075,87, deve essere incrementato:

- a) a decorrere dal 31.12.2018 ed a valere dall'anno 2019, di un importo, su base annua, pari ad € 83,20 per le unità di personale in servizio alla data del 31.12.2015 (ai sensi dell'art. 67, comma 2, lett a) del CCNL 21.05.2018, quantificato in € 1.830,40;
- b) di un importo pari alla differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali, ai sensi del comma 2 lett. b) del medesimo articolo 67, quantificato in € 1.262,43;

L'importo di tali risorse è pari a € **49.750,62**, di cui € **48.075,87** soggette a limite di cui all'art. 23 del D.Lgs. 75/2017 ed € **3.092,83** non soggette.

Al fine di dare una compiuta informazione all'organo di revisione contabile, nella relazione tecnico-finanziaria sarà fornita una puntuale esposizione delle voci in entrata che costituiscono la parte stabile del fondo.

Le risorse stabili sono utilizzate a finanziare componenti “fisse” della retribuzione, quali l'indennità di comparto, la progressione economica orizzontale, ecc. e solo per la quota residuale, la produttività individuale/collettiva.

#### - le risorse decentrate variabili:

Le risorse, qualificate come “risorse variabili” sono disciplinate dall'art. 67, comma 3, CCNL 21.05.2018 e sono correlate all'applicazione delle seguenti discipline contrattuali:

67 – comma 3 – lett. e): € 15,93 economie da fondo straordinario anno precedente;

art. 67 – comma 3, lett. c): € 500,00 compensi ISTAT per lavoro fuori orario censimento popolazione.

**Il totale delle risorse variabili ammonta a € 515,93**, somme non soggette al rispetto del limite di cui all'art. 23 del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

### Sezione III – Decurtazioni del Fondo

L'art. 23 del D.Lgs. 75/2017, stabilisce nell'importo determinato per l'anno 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, ammontare che comprende anche le risorse direttamente stanziare in bilancio a copertura degli oneri relativi alle posizioni organizzative, essendo il comune privo di qualifiche dirigenziali. Tale importo è stato determinato con la deliberazione giuntale n. 59 del 05.07.2018, in complessivi € 92.044,52, oltre al fondo per lavoro straordinario.

Il totale delle risorse stabili che costituiscono il fondo, soggette a limiti, pari a € 48.075,87, sommato a € 45.386,73, corrispondenti al trattamento accessorio delle posizioni organizzative soggetto a limite, già corrisposto o previsto per l'anno 2019, supera di € **1.418,08** l'importo determinato per l'anno 2016, per cui le risorse stabili vengono decurtate di pari importo al fine di assicurare il rispetto del limite.

L'individuazione dei criteri che sottendono all'utilizzazione delle risorse sopra specificate, e non già disciplinate dalla legge o da contratti precedenti, è oggetto di contrattazione decentrata integrativa fra l'Amministrazione, le OO.SS. e la RSU dell'Ente. Conseguentemente, la delegazione trattante di parte pubblica ha incontrato la delegazione di parte sindacale (OO.SS ed RSU) in data 19.12.2019 e, sulla base del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Aziendale (CCDIA) 2013-2015 (in regime di proroga attesa della prevista entrata in vigore a far data dal 01.01.2020 - ad esclusione dell'art. 14 la cui applicazione è immediata - del nuovo CCDIA 2019 - 2021, la cui preintesa è stata sottoscritta in data 19.11.2019), si è preso atto della consistenza del fondo delle risorse decentrate 2019 sopra specificato e si sono definiti i criteri per l'utilizzazione.

In particolare, l'ipotesi di accordo del contratto integrativo sottoscritta in data 19.12.2019, nel rispetto dell'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018, prevede:

- a) l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità per lo svolgimento delle funzioni di gestione del C.E.D. e di referente per l'informatica, definita nell'importo di € **2.000,00** annui (ridotti proporzionalmente in caso di lavoratore a part-time), correlata alla considerevole trasversalità e al particolare impegno che caratterizzano la funzione; l'individuazione della posizione di lavoro che comporta la responsabilità è affidata al Responsabile del competente servizio e può variare in funzione del variare delle mansioni svolte dai dipendenti;
- b) l'attribuzione dei compensi ISTAT relativi all'espletamento, fuori orario di lavoro, delle attività riguardanti il censimento della popolazione, definiti nell'importo complessivo di € 500,00;
- c) la quantificazione in € 9.375,02 della somma per l'erogazione del premio correlato alla produttività e performance collettiva/individuale, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione.

Le economie effettivamente accertate sulle poste individuate tra le destinazioni non direttamente contrattate dal CCDI in esame, verranno sommate, in sede di erogazione, all'importo indicato al punto c), ad esclusione di quelle inerenti i risparmi registrati sull'importo delle indennità di comparto dovuti a malattie, che non verranno ridistribuiti.

L'erogazione del premio incentivante è prevista in coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa ed avviene secondo il sistema di valutazione vigente in relazione al conseguimento degli obiettivi e alla valutazione in merito al comportamento organizzativo ed alla capacità professionale.

Per l'anno 2019 non sono state previste nuove progressioni economiche orizzontali.

In conclusione è possibile affermare che la Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa Aziendale per l'anno 2019 segue le linee di fondo del CCDIA vigente, in regime di proroga annuale, e che i risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo sono posti in stretta correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Documento Unico di Programmazione 2019/2021, PEG/Piano delle

performance 2019-2021) al fine di consentire il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi, in particolare quelli offerti al cittadino.

Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Aziendale cui si riferisce la presente relazione non prevede abrogazioni implicite.

San Pietro di Feletto, 23.12.2019

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO  
AMMINISTRATIVO E FINANZIARIO  
Lucia Pizzol