

RELAZIONE ILLUSTRATIVA
RELATIVA AL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO AZIENDALE
DEL COMUNE DI SAN PIETRO DI FELETTO SULL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE
ANNO 2022

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 citato 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: 07.09.2022
Periodo temporale di vigenza		Anno 2022
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 - RSU Organizzazioni sindacali firmatarie della pre-intesa (elenco sigle): FP CGIL - RSU
Soggetti destinatari		Personale del Comune di San Pietro di Feletto non dirigente.
Materie trattate dal contratto integrativo		Destinazione fondo risorse decentrate anno 2022 Criteri riparto compensi ISTAT 2022 Progressioni economiche anno 2022
	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 sollevare 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	Con deliberazione di Giunta comunale n. 117 del 30.12.2019 è stato approvato il nuovo sistema di valutazione della performance 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.
		Si elencano, inoltre, ad attestazione del rispetto degli obblighi di legge, gli atti adottati: • <i>Delibera di approvazione del Documento Unico di programmazione aggiornato e Bilancio di previsione 2022-2024, n. 62 del 28.12.2021;</i> • <i>Delibere di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione e della Performance 2022-2024, n. 99 del 28.12.2020 e n. 8 del 01.02.2022.</i>
		È stato approvato il Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza per il triennio 2022-2024, previsto dall'art. 11, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009. Per l'anno 2022 il documento è stato approvato con delibera di Giunta Comunale n. 23 del 26.04.2022 avente ad oggetto "Approvazione Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024".
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 2022, la definizione dei criteri di riparto dei compensi ISTAT e le progressioni economiche da attuarsi con decorrenza dal 01.01.2022.

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).

La costituzione provvisoria del fondo è stata approvata con determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo e Finanziario n. 64 del 02.02.2022. Le risorse decentrate sono determinate per l'anno 2022 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. Sulla scorta della suddetta costituzione provvisoria, dei fatti gestionali succedutisi e degli indirizzi alla delegazione trattante espressi con deliberazione della Giunta Comunale n. 57 del 02.08.2022, che hanno comportato l'individuazione, tra le risorse variabili non soggette a limite, dell'importo delle economie per lavoro straordinario dell'anno 2021, delle somme assegnate dall'ISTAT per censimenti e degli incentivi pagati per funzioni tecniche, le risorse risultano nella pre-intesa così individuate:

€ 49.412,49 di risorse stabili

€ 4.996,58 di risorse variabili.

- 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 21.01.2004. 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;
- c) dei risparmi annuali relativi a RIA ed assegni ad personam di personale cessato dal servizio, ai sensi del comma 2, lett c), del citato art. 67, quantificati in € 1.372,02;

L'importo di tali risorse è pertanto pari a **€ 52.540,72, di cui € 49.447,89 soggette a limite** di cui all'art. 23 del D.Lgs. 75/2017, **ed € 3.092,83 non soggette. L'intervenuta decurtazione delle risorse soggette a limite per € 3.128,23, di cui si dirà in seguito, riduce a € 49.412,49 il totale delle risorse stabili.**

Si evidenzia sin d'ora che le parti hanno concordato, conformemente agli indirizzi dell'Amministrazione comunale, di destinare l'eventuale incremento per l'anno 2022 del limite al salario accessorio previsto dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 25.5.2017, n. 75, disposto dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34 del 30.4.2019, all'incremento del fondo delle risorse decentrate per la contrattazione integrativa, azzerando la decurtazione che il fondo stesso subisce per assicurare il rispetto del suddetto limite. Ne consegue che al verificarsi di tale ipotesi le risorse stabili risulterebbero confermate in **€ 52.540,72**. Le parti hanno

altresì concordato che l'eventuale ulteriore eccedenza nell'incremento del limite sia destinata all'integrazione della parte variabile del fondo ai sensi dell'art. 67, comma 3 - lett. h - CCNL 2016-2018, fino a concorrenza del limite del 1,2% del monte salari 1997, di cui meglio si dirà in seguito. L'accordo prevede altresì che la verifica finale del contenimento del trattamento accessorio entro il limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017, da effettuarsi a consuntivo, con apposita determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo e Finanziario, sulla base dei dati dotazionali consolidati, e con definitivo assestamento del limite di legge, viene considerata una mera azione tecnica e non comporta la necessità di un'ulteriore stipula del contratto integrativo, o un'ulteriore verifica all'Organo di revisione, tenendo già conto l'accordo oggetto della presente relazione di tale evenienza.

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, nonché le informazioni inerenti la revisione del limite da effettuare ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.L. 34 del 30.04.2019.

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 e organizzativa.

- 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:

- art. 67, comma 3, lett. c): **€ 2.401,14** incentivi funzioni tecniche (importo soggetto a variazione in relazione alle effettive erogazioni effettuate nell'anno di riferimento), somme non soggette al rispetto del limite di cui all'art. 23 del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75;
- art. 67, comma 3, lett. c): **€ 942,00** compensi ISTAT per censimento popolazione ricorrendo le condizioni previste dall'art. 70-ter del CCNL 2016-2018, somme non soggette al rispetto del limite di cui all'art. 23 del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75;
- art. 67 – comma 3, lett. e): **€ 1.315,31** risparmi anno 2021 accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999, somme non soggette al rispetto del limite di cui all'art. 23 del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75;
- art. 67 – comma 3, lett. d): **€ 338,13** una tantum per frazione di RIA relativa a mensilità residue per personale cessato nell'anno 2021, somme soggette al limite di cui all'art. 23 del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

Il totale delle risorse variabili ammonta a € 4.996,58.

Oltre alla somma sopra definita, l'accordo, come anzidetto, prevede la possibilità di integrazione del fondo ai sensi dell'art. 67, comma 3 - lett. h - CCNL 2016-2018, fino a concorrenza del limite del 1,2% del monte salari 1997, esclusa la quota riferita alla dirigenza, importo che comunque deve essere contenuto nel più volte richiamato limite previsto dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 25.5.2017, n. 75, ricalcolato come disposto dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34 del 30.4.2019.

Sezione III – Decurtazioni del Fondo

L'argomento è già stato anticipato nei paragrafi precedenti. Si ribadisce comunque che 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 stanziati in bilancio a copertura degli oneri relativi alle posizioni organizzative, essendo il comune privo di qualifiche dirigenziali. Tale limite, che è stato definito con deliberazione giuntale n. 59 del 05.07.2018 nell'importo di € 92.044,52, al netto della somma di € 6.885,00 per lavoro straordinario, e sarà oggetto di ricalcolo, con apposita determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo e Finanziario da adottarsi al termine dell'esercizio, ai sensi di quanto disposto dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34 del 30.4.2019, a seguito della quale verrà approvata la costituzione definitiva del fondo, con le modalità precedentemente illustrate.

Allo stato attuale il totale delle risorse che costituiscono il fondo soggette a limite, pari a € 49.786,02 (€ 49.447,89 di risorse stabili ed € 338,13 di risorse variabili), sommato a € 45.386,73, corrispondenti al

trattamento accessorio delle posizioni organizzative soggetto a limite, già corrisposto o previsto per l'anno 2022, corrisponde a € 95.172,75 e pertanto supera di € 3.128,23 l'importo del limite art. 23 D.Lgs. 75/2017, per cui le risorse stabili sono state decurtate di pari importo, al fine di assicurare il rispetto del limite stesso.

Per completezza di informazione si dà altresì atto che l'importo del trattamento accessorio riconosciuto al Segretario Comunale nell'annualità 2016 ammonta ad € 15.816,00, come anche indicato nel conto annuale del personale per l'annualità 2021 – tab. 15, mentre quello massimo previsto per l'annualità 2022 è quantificato in € 13.890,00.

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 07.09.2022 e, sulla base del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Aziendale (CCDIA) 2019-2021, si è preso atto della consistenza del fondo delle risorse decentrate 2022 sopra specificato e si sono definiti i criteri per l'utilizzazione.

In particolare, l'ipotesi di accordo del contratto integrativo sottoscritta in data 07.09.2022, nel rispetto dell'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018, prevede:

- **l'integrazione del fondo per l'anno 2022 a favore dei dipendenti impegnati nelle operazioni del Censimento Permanente della Popolazione e delle Abitazioni 2022** (rilevazione Areale e rilevazione da Lista) con le risorse assegnate dall'ISTAT a favore dell'Ente a titolo di contributo fisso, da assegnare ricorrendo le condizioni previste dall'art. 70-ter di prestazioni rese fuori dall'orario di lavoro, fatta salva una percentuale da destinarsi a copertura delle spese generali da recuperare a favore del Comune per spese e oneri riflessi, che viene individuata nella misura del 40%. L'importo massimo assegnabile ai dipendenti risulta pertanto pari al 60% dell'importo effettivamente attribuito dall'ISTAT. I compensi saranno ripartiti secondo i seguenti **criteri**:

Ufficio di censimento comunale	Categoria	Parametro	N. ore lavorate
Responsabile	D	1,00	
Componente	C	0,80	

Qualora i componenti dell'UCC conducano interviste per le Rilevazioni Areale e da Lista saranno remunerati con il contributo variabile come definito dalle Circolari Istat in relazione alla tipologia di rilevazione svolta, al numero dei questionari ed ai conteggi comunicati dall'Istat. Laddove in relazione allo svolgimento di tali operazioni operazioni censuarie l'ufficio personale rilevi la necessità di adeguare la posta del Fondo risorse decentrate relativa ai compensi Istat, tale adeguamento sarà da considerarsi mera azione tecnica senza necessità di sottoporre nuovamente la verifica all'Organo di revisione e senza ulteriore stipula del contratto integrativo, che tiene già conto di tale evenienza, atteso che le risorse risultano essere eterofinanziate ed escluse dal limite di cui all'art. 23 comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017.

Ai componenti dell'UCC sarà attribuito un ulteriore contributo per la formazione pari ad € 25,00 cadauno, come previsto da Circolari ISTAT;

- l'effettuazione di **progressioni economiche** da attuarsi con decorrenza 01.01.2022 secondo la seguente ripartizione: categoria A: € 0,00, categoria B: € 0,00, categoria C: € 2.000,00, categoria D: € 1.200,00, cat. PO: € 0,00. Nelle prossime annualità verrà valutata la previsione di ulteriori progressioni orizzontali, fino ad esaurimento del plafond derivante dalle cessazioni di personale cui erano state nel tempo assegnate.
- la conferma dell'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità (art. 7, c. 4, lett. f) e art. 70 quinquies C.C.N.L. 21.05.2018 - art. 20 CCDI) già definito nelle precedenti annualità in € 3.500,00 annui.
- la quantificazione presunta in € 8.795,81 della somma destinata all'erogazione del premio correlato alla performance, di cui € 6.157,07 (pari al 70%) destinati alla performance individuale ed € 2.638,74

(pari al 30%) destinati alla performance organizzativa. 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, ad esclusione di quelle inerenti i risparmi registrati sull'importo delle indennità di comparto dovuti a malattie, che non verranno ridistribuiti. Alla somma sopra indicata dovranno inoltre essere aggiunte le risorse derivanti dall'incremento del limite al salario accessorio previsto dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 25.5.2017, n. 75, disposto dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34 del 30.4.2019, destinato all'azzeramento della decurtazione delle risorse stabili e all'integrazione di quelle variabili ai sensi dell'art. 67, comma 3 - lett. h - CCNL 2016-2018, come meglio specificato nella relazione tecnico-finanziaria.

L'erogazione del premio incentivante è prevista in coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione dei premi 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 e alla capacità professionale.

L'istituto della progressione economica sarà applicato con decorrenza dal 01.01.2022, con le modalità indicate dal vigente CCDI 2019/2021 e secondo il sistema di valutazione vigente, per un importo complessivo destinabile pari ad € 3.200,00 da assegnare negli importi per categoria di seguito indicati:

categoria A	€	0,00
categoria B	€	0,00
categoria C	€	2.000,00
categoria D	€	1.200,00
posizioni organizzative	€	0,00

In conclusione è possibile affermare che la Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa Aziendale per l'anno 2022 segue le linee di fondo del CCDIA normativo vigente. I risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, di incremento della produttività del personale, sono posti in stretta correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Documento Unico di Programmazione 2022/2024, PEG/Piano delle performance 2022-2024) 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, 8 settembre 2022

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
AMMINISTRATIVO E FINANZIARIO
Lucia Pizzol
firmato digitalmente