

# COMUNE DI BARBIANELLO

(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 BARBIANELLO  
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**

<b>Data di sottoscrizione</b>		Preintesa 16/11/2022
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		Anno 2022
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte Pubblica Presidente: Vice Segretario Comunale del Comune di BARBIANELLO Organizzazioni sindacali presenti alla contrattazione: RSU - CSA/RAL Firmatarie della preintesa: per la parte pubblica: Vice Segretario Comunale per la parte privata: I rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali: RSU - CSA/RAL
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale dipendente del Comune di BARBIANELLO
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		a) utilizzo risorse decentrate anno 2022
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno/Revisore dei Conti? SI  Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli  Nessun rilievo
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della</b>	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. n48. del 08/06/2022. Il Piano della performance del Comune di BARBIANELLO 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

	<b>retribuzione accessoria</b>	La Relazione della Performance 2021 è stata validata dall'OIV/NdV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009? <b>SI</b>
<b>Eventuali osservazioni</b> =====		

**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**

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Per l'anno 2022 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 Dettagliato degli Obiettivi 2022, nella misura indicata nel prospetto di ripartizione del fondo allegato al CCDI 2022 del quale parte integrante e sostanziale;

Le parti concordano, inoltre, che la somma eventualmente residua del fondo venga portata in economia ad incrementare il fondo nell'anno successivo ai sensi dell'art. 68 c.1 ultimo periodo del CCNL 21.05.2018.

La valutazione verrà effettuata mediante le apposite schede.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri del CCNL, le risorse 2022 pari a € 16.504,06 vengono utilizzate nel seguente modo:

<b>RIPARTIZIONE FONDO ANNO 2022</b>	
<b>SPESA FISSA</b>	
Posizioni economiche	€ 7.122,29
Indennità di comparto a valere sul fondo	€ 1.952,09
<b>SPESA VARIABILE</b>	
Condizioni di lavoro	€ 704,60
Incentivi per legge : progettazione	€ -
Ind. responsabilità	€ 2.253,47
Performance 30% media pro capite x 1 dipendente	€ 375,00
Produttività	€ 2.125,25
<b>TOT. RIPARTIZIONE FONDO 2022</b>	<b>€ 14.532,71</b>
ECONOMIE x 2023	€ 1.971,35
<b>TOT con ECONOMIE</b>	<b>€ 16.504,06</b>

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogati vi 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 regolamento per la valutazione e la premialità del personale, di cui all'integrazione del Regolamento per gli uffici e servizi con le parti relative al Ciclo della Performance- Valutazione e Merito e al Sistema di Misurazione Valutazione della Performance approvata con deliberazione della Giunta comunale.

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

La Preintesa di CCDI non prevede nuove progressioni economiche per l'anno 2022.

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

programmazione gestionale

Obiettivo della contrattazione decentrata integrativa è la destinazione di risorse come premio all'impegno lavorativo finalizzato al miglioramento dei servizi interni e rivolti agli utenti, con razionalizzazione delle procedure lavorative e riduzione dei costi.

Dai dati esposti nella relazione tecnico-finanziaria è possibile rilevare quale elemento comune a tutte le scelte effettuate dall'Amministrazione, e oggetto di accordo con la parte sindacale, la determinazione di riconoscere ai dipendenti comunali compensi di natura accessoria legati alla produttività collettiva ed alla qualità della prestazione resa, alla performance, al raggiungimento di obiettivi e alla assunzione di specifiche responsabilità.

L'utilità del contratto decentrato integrativo in materia di produttività ed efficienza dei servizi erogati è, in estrema sintesi, la seguente:

- Produttività collettiva: incentiva la partecipazione attiva e costante nel luogo di lavoro, attraverso un riconoscimento legato alla prestazione in servizio.
- Compenso per produttività individuale: è destinato ad incentivare il personale con il fine ultimo, anche attraverso progetti finalizzati, del miglioramento della qualità dei servizi erogati.

Gli altre informazioni eventualmente ritenute utili : -----

## 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 Funzioni Locali, art. 67 C.C.N.L. 21-05-2018, è stato quantificato dall'Amministrazione con delibera di giunta comunale n. 67 del 02/11/2022 per un totale di € 16.504,06 così suddiviso:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	€ 14.676,64
Risorse variabili	€ 1.827,42
Totale risorse	€ 16.504,06

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

La parte storica consolidata del fondo per le risorse decentrate, implementata con gli incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl ed altri incrementi con carattere di certezza e stabilità, è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti come segue:

<b>PARTE FISSA:</b>		
Risorse anno 2004 aventi carattere di certezza, stabilità e continuità		
Incremento art. 32 c. 1 - 0,62 % monte salari 2001		
Incremento art. 32 c. 2 - 0,50 % monte salari 2001		
Ccnl 22.01.04 art.32, c.7 = 0,20% monte salari 2001		13.451,91
Incremento art. 4 c. 1, 0,5 % monte salari 2003		
CCNL 11.4.08 Incremento art. 8 c. 2 = 0,6 % monte salari 2005		
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) (ART. 67 C.3 Lett. c)		
CCNL 2016-18: IMP. INTERO ANNO		
Incremento riduzione stabile straordinario art. 14 c.1 CCNL 1998-2001-art.67 c2 lett.g) CCNL 2016-2018 <b>FUORI LIMITE</b>		
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (ART. 67 C.2 Lett. b), CCNL 2016-18) dichiarazione congiunta n. 5: <b>fuori limite</b> gli incrementi derivanti da CCNL 16-18	€	468,13
EURO 83,20 PER UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2015, N.4 DIP. A VALERE DAL 2019 (ART. 67 C.2 Lett.a) CCNL 2016-18) dic. congiunta n. 5: <b>fuori limite</b>	€	332,80
ART 79 C.1 Lett.d) CCNL 2019-21) - RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO <b>fuori limite</b>	€	423,80
<b>TOT. PARTE FISSA</b>	€	<b>14.676,64</b>

Fuori limite = Importo non soggetto al tetto 2016, ex dich. congiunta n. 5 centi 2016/2018 del 21-05-18

#### Sezione II - Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate:

<b>PARTE VARIABILE:</b>		
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001) (ART. 68 C.1, ULTIMO PERIODO, CCNL 2016-18) <b>FUORI LIMITE</b>		
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.3 Lett.e) CCNL 2016-18) ANNO SUCCESSIVO <b>FUORI LIMITE</b>	€	-
(ART. 15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE) (ART. 67 C.5 - Integrazione per progetti)	€	867,52
INTEGRAZIONE 1,2% m.s.1997 - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.3 Lett.h) e C.4 CCNL 2016-18) SOLO VERIFICA SUSSISTENZA RELATIVA CAPACITA' DI SPESA	€	959,90
<b>TOT. PARTE VARIABILE</b>	€	<b>1.827,42</b>

Importo totale fondo risorse decentrate	16.504,06
---	-----------

## **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 € 14.676,64 mentre le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali) ammontano a € 9.074,38. 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 annuali del dipendente incaricato di PO è collegata alla indennità di risultato che è erogato dal bilancio e non dal fondo incentivante.

Comunque sulla base del sistema di misurazione e valutazione delle Performance si applica un modello che prevede che il 50 % della somma stanziata per la **l'indennità di risultato** 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 del fondo finanzia le performance.**

La parte variabile ammonta a € 1.827,42 mentre la somma dedicata alla performance ammonta ad € 2.125,25. Pertanto risulta rispettato il principio che almeno il 30% della parte variabile della costituzione del fondo finanzia le performance.

**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 2021 prevede n° 1 progressione orizzontale a decorrere dal 1.01.2022.

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 € 2.125,25 e la misura della maggiorazione del premio individuale per il dipendente che consegue la valutazione più elevata è pari a € 375,00 che corrisponde al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti ai 2 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 nonchè 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 2021 non supera 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:

	2022	2016	DIFFERENZA
<b>FONDO INCENTIVANTE DIPENDENTI</b>	€ 15279,33	€ 15279,33	0
<b>FONDO P.O.</b>	€ 25.000,00	€ 17.500,00	€ 7.500

Pertanto 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

Sezione II - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Si dà atto della positiva verifica delle disponibilità finanziarie in bilancio a totale copertura delle voci del Fondo:

- il totale del fondo come sopra determinato è impegnato ai dovuti capitoli del bilancio suddiviso nei vari servizi;
- le somme per oneri riflessi sono dovutamente impegnate a bilancio;
- le somme per IRAP sono dovutamente impegnate a bilancio;
- non ci sono oneri indiretti senza copertura di bilancio.

Barbianello 12/12/2022



*Il vice segretario Comunale  
Dott. Umberto Fazio Mercadante*

*Il responsabile del servizio finanziario  
Rag. Paola Boschini*