



CITTÀ DI RIVOLI

Corso Francia 98 - 10098 Rivoli (TO) - tel. 011.9513300 - fax 011.9513399
comune.rivoli.to@legalmail.it
P.IVA 00529840019

Relazione illustrativa del contratto collettivo integrativo parte normativa 2019-2021 – annualità economica 2020

Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto.

La presente relazione illustra gli aspetti procedurali e sintetizza il contenuto del contratto integrativo, illustra inoltre l'articolato del contratto e ne attesta la compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; indica le modalità di utilizzo delle risorse accessorie, i risultati attesi in relazione all'utilizzo del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; contiene infine altre informazioni ritenute utili.

Il presente contratto integrativo è un contratto integrativo economico che rende conto della programmazione delle risorse per l'anno 2020.

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

Data di sottoscrizione	L'ipotesi di accordo è stata sottoscritta in data 01/12/2020 Il contratto integrativo definitivo viene sottoscritto in data 21/12/2020
Periodo temporale di vigenza	Parte normativa 2019/2021 – Parte economica 2020
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Dott. Daniele Ciancetta - Dirigente Direzione Risorse umane e tutela del cittadino - Presidente Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CGIL CISL UIL CSA RSU Organizzazioni sindacali firmatarie: CGIL CISL UIL CSA RSU
Soggetti destinatari	Tutto il personale del comparto dipendente del Comune di Rivoli
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Il contratto definisce l'ammontare dei fondi previsti dagli art 67 e 68 del CCNL 21/05/2018. Destina pertanto le risorse che compongono il fondo anno 2020 alla remunerazione dei vari istituti contrattuali.

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.	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte dell'organo di controllo interno (Collegio dei Revisori) Qualora l'Organo di controllo interno dovesse effettuare rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi, nel caso, prima della sottoscrizione definitiva Il Collegio dei Revisori dei Conti ha rilasciato certificazione positiva in data 16/12/2020
	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 con deliberazione di Giunta comunale n.102 del 23/04/2020.
		Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza triennio 2020/2022 adottato dalla Giunta comunale con deliberazione n. 25 del 30/01/2020.
		L'obbligo di pubblicazione ai sensi della vigente normativa è stato assolto nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito" del sito web del Comune di Rivoli.
Eventuali osservazioni:		

Illustrazione dell'articolato del contratto

A) Illustrazione di 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

In merito al contenuto del presente contratto, si precisa che, ai sensi dell'articolo 40, comma 3 bis, del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, così come modificato dall'art. 11, comma 1 lettera c) , nn. da 1) a 3) del D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75, la contrattazione integrativa "si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali...".

In data 21 maggio 2018 è stato siglato il CCNL relativo al personale del comparto Funzioni locali per il triennio 2016-2018 il quale ha riscritto la disciplina delle relazioni sindacali rispetto a quella definita dai precedenti CCNL ed in particolare, all'articolo 7, ha individuato soggetti e materie della contrattazione collettiva integrativa.

In data 23/12/2019 è stato siglato il Contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente per il periodo 2019-2021, di seguito sinteticamente illustrato.

Titolo I – Disposizioni generali

Gli articoli da 1 a 4 definiscono oggetto, obiettivi, ambiti applicativi e durata del presente contratto integrativo. In particolare l'art. 2 regola l'ambito di applicazione e la durata del contratto.

Il CCDI si applica a tutti i lavoratori in servizio presso il Comune di Rivoli di qualifica non dirigenziale, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato.

Il presente CCI ha validità triennale e più specificatamente per il triennio 2019/2021, fermo restando che, in ogni caso, continuerà a produrre effetti giuridici sino alla sua totale o parziale sostituzione. I criteri per le ripartizioni economiche tra le modalità di utilizzo saranno negoziati annualmente.

Titolo II –Risorse decentrate e trattamento economico del personale

L'articolo 5 prevede che annualmente l'amministrazione costituisce il fondo delle risorse decentrate, secondo la previsione dell'articolo 67 del CCNL 21 maggio 2018, nonché nel rispetto delle disposizioni legislative intervenute in materia, dei vincoli di bilancio e degli strumenti di programmazione.

L'articolo 6 individua gli strumenti di premialità adottati nell'Ente nel triennio normativo in questione.

L'articolo 7, ai sensi dell'art 7 comma 4 lett a) CCNL 21/5/2018, individua i criteri generali per la ripartizione e destinazione di tutti gli istituti economici riconosciuti a valere sul fondo risorse decentrate. La destinazione delle risorse è operata all'inizio di ciascuna delle annualità di cui al presente contratto e deve tendere ad un'equilibrata distribuzione delle risorse tra i diversi istituti che compongono il sistema economico accessorio del personale, privilegiando il regime di premialità meritocratica ed il ristoro indennitario per particolari condizioni di lavoro, secondo principi di attendibilità, selettività, utilità, coerenza e necessità riconosciuta.

L'articolo 8 disciplina i criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale ed organizzativa, prevedendo che l'erogazione di tali compensi avviene secondo quanto previsto dal Sistema di valutazione della performance approvato dalla Giunta comunale e secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance e in base ai principi di selettività, concorsualità e effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi escludendo l'appiattimento retributivo. Sono ammessi al sistema premiante i dipendenti che conseguono una valutazione pari almeno a 60/100. Stabilisce che ai fini della valutazione della performance il periodo minimo necessario per garantire concreta possibilità di valutazione è pari a tre mesi di effettiva attività lavorativa, definendo altresì percentuali di riduzione da applicare al premio in base alle assenze effettuate nell'anno.

L'articolo stabilisce che il compenso individuale è determinato da valutazione, presenza in servizio e categoria di inquadramento, stabilendo per quest'ultima il fattore di correlazione.

L'articolo 9 quantifica la maggiorazione della quota di incentivo riferito alla performance individuale da attribuire ai dipendenti che conseguono le valutazioni pari o superiori a 95/100, stabilendo che debba essere pari al 30% del valore medio pro-capite di detta quota attribuita ai dipendenti ammessi al sistema premiante; inoltre stabilisce che tale maggiorazione non può essere attribuita ad un contingente di personale non superiore al 5% dipendenti ammessi al sistema premiante di ciascuna direzione, stabilendo criteri di precedenza in casi di situazioni di parità di punteggio.

L'articolo 10 disciplina i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative. La quota di risorse destinate alla retribuzione di risultato è fissata nella misura minima del 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato di tutte le PO, individuando quale valutazione minima per ottenere il premio di risultato, 60/100.

L'articolo 11 disciplina la correlazione tra la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative e i particolari compensi di cui all'art. 18 comma 1 lettera h del CCNL 21/05/2018, stabilendo una percentuale di riduzione della retribuzione di risultato in funzione dell'ammontare dell'incentivo percepito. Stabilisce che la stessa riduzione si applica sui premi di produttività dei dipendenti che

percepiscono i medesimi compensi. L'abbattimento verrà applicato sulla retribuzione di risultato e sulla produttività relativa all'anno 2020.

L'articolo 12 ribadisce che le progressioni economiche sono riconosciute ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, con decorrenza 1 gennaio di ciascuna annualità in cui sono contrattate. Per quanto riguarda i criteri per la definizione delle procedure rimanda ad apposito accordo siglato nell'anno 2018, allegato al CCDI 2019-2021.

L'articolo 13 definisce i criteri generali per il riconoscimento delle indennità. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni di lavoro effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il relativo ristoro economico, non competono in caso di assenza dal servizio a qualsiasi titolo e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto. L'effettiva identificazione degli aventi diritto compete a ciascun dirigente.

L'articolo 14 definisce i criteri di corresponsione e il valore dell'indennità prevista dall'art. 70-bis commi 1,2 e 3 del CCNL 21/5/2018, denominata indennità condizioni di lavoro, destinata a remunerare attività esposte a rischi, particolarmente disagiate e/o implicanti il maneggio di valori. Il valore dell'indennità è stabilito in €. 1,50/giorno, incrementata di €. 0,50 per attività che comporto più di una delle condizioni di lavoro di cui sopra. Le parti concordano nell'anno 2020 la revisione dell'accordo in riferimento al valore dell'indennità in presenza di più di una condizione di lavoro.

L'articolo 15 definisce i criteri per l'erogazione dell'indennità per l'istituzione del servizio di pronta disponibilità, disposto dall'Ente per effettive esigenze di erogazione di servizi che necessitino di interventi effettuabili al di fuori del normale orario di servizio. Il numero massimo di turni in cui il dipendente potrà essere messo in reperibilità è di 6. Il compenso è quello stabilito dall'art. 24 comma 1 del CCNL 21/05/2018.

L'articolo 16 definisce i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità. L'indennità art. 70-quinquies comma 1 CCNL 21/05/2018 viene prevista per compensare l'esercizio di compiti che comportino responsabilità di gestione e coordinamento, di istruttoria di procedimenti complessi, svolgimento di attività progettuale e processi trasversali. L'attribuzione deve risultare da apposito provvedimento del dirigente responsabile, può essere attribuita ai soli dipendenti di cat. D non titolari di posizione organizzativa.

La misura dell'indennità viene confermata in €. 1.000,00 per l'anno 2019 ed incrementata a €. 1.200,00 con decorrenza 31/12/2019.

L'indennità art.70-quinquies comma 2 viene corrisposta ai dipendenti di categoria B C D, non titolari di posizione organizzativa, ai quali è stato attribuito con atto formale del Sindaco la qualifica di ufficiale di anagrafe, stato civile ed elettorale. L'indennità viene determinata in €. 200/anno.

L'indennità in entrambi i casi viene riproporzionata in caso di part time.

L'articolo 17 individua e disciplina i compensi previsti da disposizioni di legge che posso essere erogati ai dipendenti secondo la disciplina prevista da appositi regolamenti comunali. Gli specifici regolamenti sono allegati al presente CCDI.

L'articolo 18 prende atto che attualmente il welfare aziendale è previsto per il solo personale della polizia locale, finanziato con i proventi dell'art. 208 del codice della strada. Per il restante personale l'unica misura riconducibile al welfare concerne uno sconto per l'abbonamento annuale ai mezzi pubblici.

L'articolo 19 impegna l'amministrazione a dare piena e tempestiva attuazione alla normativa vigente in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, a realizzare la prescritta formazione e ad adottare le misure necessarie per tutelare il benessere fisico dei lavoratori.

Titolo III – Sezione polizia locale

Gli articoli 20, 21, 22 e 23 fanno riferimento esclusivamente al personale della polizia locale e disciplinano i seguenti istituti:

- Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.

Il CCDI definisce i criteri generali per l'espletamento di dette attività ed i presupposti per il riconoscimento economico al personale.

- Proventi delle violazioni del codice della strada.

Il CCDI, in applicazione dell'art. 56 quater del CCNL stabilisce che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie del Comune, nella quota determinata dall'art. 208 commi 4 e 5 del D.lgs 285/1992, sono destinati al personale della polizia locale per le seguenti finalità: contributi datoriali al fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio, assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare aziendale. Le risorse sono annualmente determinate dall'ente e potranno essere impegnate a seguito dell'effettivo incasso. Le parti richiamano e confermano l'accordo sottoscritto in data 12/12/2014 *"Modalità di applicazione dell'art.208 del Codice della Strada a favore del corpo di polizia locale del Comune di Rivoli"*.

- Indennità di servizio esterno

Tale indennità compete al personale in divisa della polizia locale che in via continuativa presta la propria attività lavorativa giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata all'effettivo svolgimento del servizio esterno. Compete in presenza di un servizio svolto all'esterno per almeno il 51% dell'orario giornaliero di lavoro. L'indennità viene corrisposta a fronte di attestazione mensile del Comandante, nella misura di €. 2,00/giorno.

- Indennità di funzione

Tale indennità compensa lo svolgimento di compiti di responsabilità conferiti formalmente al personale di categoria D della polizia locale, fissando l'importo massimo in €. 600,00/annuo a decorrere dal 01/01/2020, con impegno di verificare la congruità del compenso e l'eventuale incremento.

Titolo IV – Disposizioni applicabili a particolari tipologie di lavoro

L'articolo 24 prevede che le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità siano distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata e avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano e pomeridiano e , qualora fosse previsto, notturno. Per distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni si intende quella che presuppone che il dipendente presti un numero di turni in orario antimeridiano sostanzialmente equivalente a quelli resi in orario pomeridiano e/o serale, con uno scostamento che non può superare il 20% calcolato su base trimestrale.

Gli articoli 25, 26, 27, 28 e 29 definiscono le modalità di partecipazione ai compensi accessori del personale comandato o distaccato, a tempo parziale, a tempo determinato, somministrato e parzialmente utilizzato da Unioni di Comuni e servizi in convenzione.

L'articolo 30 individua le figure professionali che possono fruire della pausa pranzo, comunque della durata minima di mezz'ora e per servizi superiori alle 6 ore, all'inizio o alla fine del proprio turno di lavoro: personale turnista della polizia municipale, personale autorizzato allo svolgimento del lavoro straordinario nelle giornate di consultazione elettorale, qualora non sia possibile effettuare la pausa per il buon andamento delle operazioni elettorali.

L'articolo 31 il CCDI non prevede ulteriore elevazione del contingente del personale a tempo parziale rispetto alla percentuale definita dall'art. 53 del CCNL 21/05/2018.

L'articolo 32 rinvia al regolamento per la disciplina del telelavoro in vigore nell'Ente.

L'articolo 33 rinvia all'adozione di un apposito regolamento l'attivazione di specifici progetti di smart working.

Titolo V – Disposizioni in materia di orario di lavoro

L'articolo 34 stabilisce, in merito al lavoro straordinario e alla banca delle ore che:

- il limite massimo delle ore di lavoro straordinario effettuate non può superare le 180 ore annue e che il limite massimo inderogabile in caso di situazioni emergenziali è fissato in 250 ore annue;
- il limite complessivo annuo di ore che possono confluire nella banca ore è fissato in massimo 40 ore individuali.

L'articolo 35 stabilisce l'orario massimo di lavoro settimanale ed individua le tipologie di dipendenti autorizzabili.

L'articolo 36 disciplina l'istituto della flessibilità, individuando le seguenti fasce temporali di flessibilità:

- entrata: flessibilità 1 ora e 30 minuti – orario di ingresso tra le ore 8 e le ore 9,30
- uscita: flessibilità 15 minuti – orario di uscita a partire dalle ore 16 (lunedì-giovedì) e dalle ore 12.45 il venerdì.

Stabilisce altresì che per i servizi di sportello l'ingresso è consentito tenendo conto dell'orario di apertura al pubblico.

L'articolo 37 stabilisce che, per quanto riguarda l'orario multiperiodale, i periodi di maggiore concentrazione dell'orario, vengono annualmente individuati.

Titolo VI – Disposizioni in materia di sciopero

Gli articoli 38 e 39 individuano il contingente di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili.

B) Quadro di sintesi della modalità di utilizzo delle risorse

1. Le parti dopo aver preso atto che le risorse rese disponibili ai sensi dell'art. 68 comma 1 del CCNL 21/05/2018 per l'anno 2020 sono le seguenti:

Risorse stabili	€. 698.958,00
Risorse variabili (soggette e non al limite)	€. 568.462,00
Totale risorse disponibili	€. 1.267.420,00
Risorse a destinazione vincolata	€. 201.417,00

Definisce come segue l'utilizzo delle risorse:

Indennità di comparto	€. 141.000,00
Progressioni orizzontali storico (fino al 2019)	€. 435.000,00
Indennità professionale personale educativo, indennità di funzione ex 8 ^a q.	€. 25.000,00
Totale destinazioni non contrattate dal CCI	€. 601.000,00
Nuove progressioni orizzontali	€. 64.000,00
Indennità per specifiche responsabilità	€. 22.000,00
Compensi per turno, reperibilità, magg.art, 24	€. 102.000,00

Indennità condizioni di lavoro	€. 22.000,00
Indennità servizio esterno polizia locale	€. 9.000,00
Indennità di funzione polizia locale	€. 3.600,00
Performance individuale e organizzativa	€. 242.403,00
Totale destinazioni contratte da CCI	€. 465.003,00
Compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge	€. 201.417,00
TOTALE RISORSE FONDO 2020	€. 1.267.420,00

C) Effetti abrogativi impliciti

La sottoscrizione del CCDI 2019-2021 determina l'abrogazione implicita delle norme attinenti i precedenti contratti ed accordi decentrati, salva diversa indicazione.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità.

Si attesta la coerenza delle disposizioni contrattuali con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa. In particolare si precisa che è esclusa la corresponsione di compensi sulla base di automatismi e, in ogni caso, con modalità difformi dalla valutazione dei risultati e della prestazione lavorativa dei dipendenti. Relativamente all'incentivo al merito e alla produttività, all'articolo 8 dell'ipotesi di CCI in esame è specificato che dovrà essere improntato ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, quali principi fondamentali del D.Lgs. 150/2009 come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 74. L'articolo rinvia al sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, in vigore presso il Comune di Rivoli: il riconoscimento dell'incentivo è subordinato al raggiungimento di un adeguato livello dei risultati conseguiti dalle strutture operative, nonché dall'ente nel suo complesso così come rilevato dalla Relazione sulla Performance e da una valutazione adeguata della performance individuale del singolo dipendente, misurata dal raggiungimento di una valutazione minima di 60/100, anche in ordine alle caratteristiche del comportamento ai fini di un continuo miglioramento in termini individuali e professionali.

L'art 9 del CCI individua nel 30% la maggiorazione del premio correlato alla performance individuale che sarà erogata nell' Ente, fino ad un massimo del 5% dei dipendenti in servizio in ciascuna direzione. Requisito imprescindibile per l'attribuzione della maggiorazione è costituito dal raggiungimento della valutazione minima pari a punti 95/100.

Le ulteriori risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivo di prestazione di risultato del personale dipendente di cui all'art 67 comma 3 let.c) del CCNL 2018 indicate nel fondo delle risorse decentrate del personale relativo annualità 2020 sono ripartite e liquidate dai dirigenti responsabili secondo le modalità e i criteri previsti nei rispettivi regolamenti in vigore presso l'Ente o CCI.

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

Il CCI di riferimento fa riferimento all'accordo sottoscritto in data 12/12/2018, la cui validità è triennale, che prevede l'attribuzione della progressione economica orizzontale, anche per l'anno 2020 a decorrere dal 1 gennaio, in coerenza con quanto stabilito dall'art 16 comma 7 del CCNL 2018.

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati

dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.

La sottoscrizione del presente contratto si pone la finalità di motivare il personale orientandolo al raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione. In un momento come l'attuale, caratterizzato da forte complessità e riduzione delle risorse umane, il sistema incentivante rappresenta una importante leva per il raggiungimento degli obiettivi sempre più sfidanti, programmati dall'Amministrazione e finalizzati prioritariamente al mantenimento, dal punto di vista qualitativo e quantitativo, dei servizi offerti ai cittadini e in alcuni casi al potenziamento di alcuni servizi.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Nessuna

Rivoli, 14/12/2020

Il Dirigente della Direzione
Risorse umane e tutela del cittadino
Dott. Daniele Ciancetta
firmata digitalmente



CITTÀ DI RIVOLI

Corso Francia 98 - 10098 Rivoli (TO) - tel. 011.9513300 - fax 011.9513399
comune.rivoli.to@legalmail.it
P.IVA 00529840019

Relazione tecnico-finanziaria del contratto collettivo integrativo parte normativa 2019-2021 – annualità economica 2020

La presente relazione è redatta ai sensi dell'art 40 comma 3 sexies del D.lgs. 165/2001 sulla base dello schema tipo approvato dal Ministero delle Economie e delle finanze di cui alla Circolare n. 25 del 19/7/2012.

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il Fondo è stato costituito ai sensi dell'art. 67 CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 21/05/2018 tenendo conto dei seguenti vincoli:

- compatibilità dei costi della contrattazione integrativa con i vincoli del bilancio anno 2020 nel rispetto del principio della riduzione complessiva della spesa di personale (art. 1 comma 557 della Legge 296/2006);
- l'art. 23 comma 2 D.Lgs. n. 75 del 25/05/2017 che ha disposto che a decorrere dal 1 gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale anche di livello dirigenziale non può superare il corrispettivo importo determinato per l'anno 2016;

Il CCNL 2016/2018 ha riscritto le modalità di costituzione del fondo mantenendo comunque la suddivisione delle stesse tra *risorse stabili*, ovvero quelle risorse che presentano la caratteristica di "certezza, stabilità e continuità" e che, quindi, restano acquisite al fondo anche per il futuro e *risorse variabili*, che presentano la caratteristica della "eventualità e variabilità" e che, quindi, hanno validità esclusivamente per l'anno in cui vengono definite e messe a disposizione del fondo.

In particolare per la costituzione delle risorse stabili l'art. 67 comma 1 del suddetto CCNL ha previsto che a che decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22.1.2004, tali risorse confluiscono nell'unico importo consolidato al netto delle risorse destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato del personale incaricato dell'area di posizione delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL del 22.1.2004 relative all'alta professionalità.

Al comma 2 del medesimo articolo il CCNL prevede che le suddette risorse possono essere altresì incrementate:

- di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data;
- dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo

confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno.

Per quanto riguarda le risorse variabili, trattandosi di risorse connesse a scelte discrezionali, la Giunta Comunale con deliberazioni n. 223 del 10.09.2020 e n. 317 del 30.11.2020 ha formulato le linee direttive a cui attenersi per la loro costituzione nel rispetto delle previsioni contenute negli artt. 67 e 68 del CCNL 2016/2018.

Risorse aventi carattere di certezza e stabilità

L'art. 67 del CCNL 21/05/2008 stabilisce che le risorse decentrate c.d. "risorse stabili" comprendono le fonti di finanziamento espressamente elencate, già previste dai vigenti contratti collettivi e che hanno la caratteristica della certezza, della stabilità e della continuità nel tempo. Le risorse stabili per l'anno 2020, calcolate secondo i criteri e le modalità di cui al precedente art. 67 sono così determinate:

Sezione I – Risorse stabili

SEZIONE I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	A. Risorse importo unico consolidato	Totale importo risorse storiche anno 2017 Art. 67 Comma 1 CCNL 2016/2018	€. 800.226,00
		Risorse destinate alle Aree di Posizioni Organizzative e alle Alte Professionalità nell'anno 2017	- €. 176.600,00
		Totale importo unico consolidato	€. 623.626,00
	B. Altri incrementi	Art. 67 comma 2 lettera c) RIA personale cessato anno 2018	€. 13.921,00
		Art. 67 comma 2 lettera d)	€. 586,00
		Quota art. 67 comma 2 lett. g) CCNL 2016/2018	€. 27.000,00
	C. Altri incrementi non soggetti al limite dell'art. 23 comma 2 D.Lgs. n. 75 del 25/05/2017	Quota art. 67 comma 2 lett. b) CCNL 2016/2018 (incrementi progressione)	€. 12.692,00
		Quota art. 67 comma 2 lett. a) CCNL 2016/2018 (Euro 83,20 x n. dipendenti al 31/12/2015)	€. 21.133,00
		TOTALE	€. 698.958,00

Sezione II – Risorse variabili

1) Art. 67 comma 4 del C.C.N.L. 2016/2018, 1,2% monte salari anno 1997	€ 71.093,00
2) Art. 67 comma 3 lettera c) del C.C.N.L. 2016/2018 – incentivi dovuti per disposizioni di legge	€ 201.417,00
2) Art. 67 comma 3 lettera d) del C.C.N.L. 2016/2018 RIA mensilità residue personale cessato anno 2020	€ 1.952,00
3) Art. 67 comma 3 lettera i) del C.C.N.L. 2016/2018 obiettivi dell'ente - performance	€ 265.000,00
4) Art 67 comma 3 lett. e) CCNL 2016/2018 eventuali risparmi anno precedente accertati a consuntivo derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario	€ 0
5) Art. 68 comma 1 del C.C.N.L. 2016/2018 delle risorse residue di cui all'art. 67 commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti	€ 29.000,00
TOTALE	€ 568.462,00

Sezione III– Eventuali decurtazioni del fondo

Come già sopra detto, l'art. 23 comma 2 D.Lgs. n. 75 del 25/05/2017 ha disposto che a decorrere dal 1 gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispettivo importo determinato per l'anno 2016.

L'art. 33 del DL 34/2019 prevede che il limite del 2016 al trattamento economico accessorio debba essere adeguato, in aumento o in diminuzione per garantire il valore medio pro-capite riferito all'anno 2018, ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31/12/2018.

Il calcolo del valore medio pro-capite è stato effettuato utilizzando il metodo indicato nella circolare RGS del 01/09/2020, prot. 179877, come risulta dallo schema allegato (**Allegato A**) dal quale si ottiene per l'anno 2020 un valore medio più alto di quello del 2018 e, pertanto, il fondo non è da adeguare.

Tale limite di cui al citato art. 23 comma 2 del D.lgs 75/20174 (tetto di riferimento dell'anno 2016) deve essere garantito nella somma delle sue macro componenti ovvero fondo per le risorse decentrate del personale sia dipendente che dirigente, budget per la retribuzione di posizione e risultato dei titolari di posizione organizzativa, fondo per il lavoro straordinario e retribuzione di posizione e risultato del segretario comunale.

Sezione IV– Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Sintesi della costituzione del Fondo sottoposta a certificazione:

α. Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposte a certificazione
€ 698.958,00

β. Totale risorse variabili sottoposto a certificazione **€ 568.462,00**

χ. Totale fondo sottoposto a certificazione determinato dalla somma delle due voci precedenti
€ 1.267.420,00

Si allega lo schema di costituzione del fondo anno 2020 (**Allegato B**)

Sezione V– Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Non sono presenti risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Modulo II – Destinazione del Fondo per la contrattazione decentrata

Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificatamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Progressioni orizzontali storiche	€. 435.000,00
Indennità di comparto	€. 141.000,00
Indennità personale educativo art.31 comma 7 CCNL 14/09/2000	€. 14.000,00
Indennità personale educativo art. 6 CCNL 05/10/2001	€. 7.600,00
Indennità di funzione al personale ex 8 ^{q.f.}	€. 3.400,00
TOTALE	€. 601.000,00

Sezione II – Destinazioni specificatamente regolate dal Contratto Integrativo

a) Nuove progressioni economiche orizzontali	€. 64.000,00
b) Indennità di turno, reperibilità, servizio ordinario festivo	€. 102.000,00
c) Per indennità condizioni di lavoro (rischio, maneggio valori,attività disagiate)	€. 22.000,00
d) Per indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies,comma 1, CCNL 2018)	€. 18.000,00
e) Per indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies,comma 2, CCNL 2018)	€. 4.000,00
f) Indennità servizio esterno personale Polizia Locale	€. 9.000,00
g) Indennità di funzione personale Polizia Locale	€. 3.600,00
h) Performance organizzativa	€. 169.682,00
i) Performance individuale	€. 72.721,00
m) Compensi Istat	€. 7.592,00
n) Compensi Avvocatura	€. 37.685,00
m) Incentivi funzioni tecniche	€. 136.140,00
g) incentivi recupero TARI e IMU	€ 20.000,00
TOTALE	€. 666.420,00

Sezione III – Destinazioni ancora da regolare

Non vi sono destinazioni ancora da regolare

Sezione IV – Sintesi delle definizioni delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione.

A)	Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o non regolate dal CDI	€. 601.000,00
B)	Destinazioni formalmente regolate dal CCDI	€. 664.420,00
C)	Destinazioni ancora da regolare	€. -
Totale destinazioni Fondo sottoposto a certificazione		€. 1.267.420,00

Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo.

Non sono presenti risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Sezione VI – Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico – finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

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 fisse avanti carattere di certezza e stabilità al netto delle relative decurtazioni, finanziano completamente le destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa e precisamente:

Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità al netto delle relative decurtazioni	Destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa
€. 698.958,00	€.601.000,00

Le risorse decentrate stabili finanziano gli istituti aventi carattere di continuità nel tempo (*progressioni orizzontali, indennità di comparto, retribuzione di posizione e risultato personale incaricato aree di posizione e alte professionalità, indennità ex 8 q.f., indennità professionale educatori, indennità educatori art. 31 comma 7 CCNL 14/09/2000*, mentre le risorse variabili possono finanziare solo gli istituti incentivanti aventi carattere di variabilità (*turno, reperibilità, servizio festivo, maneggio valori, rischio, specifiche responsabilità, indennità varie*) Eventuale avanzo delle risorse stabili potrà finanziare gli istituti a carattere variabile, non è al contrario consentito il finanziamento con risorse variabili di istituti stabili individuati come fissi e ricorrenti.

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno limite.

Tabella 1 – Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo Anno 2020 e confronto con il corrispondente Fondo certificato anno 2016.

<i>COSTITUZIONE DEL FONDO</i>	<i>Fondo anno 2020</i>	<i>Fondo anno 2016</i>	<i>Differenza 2020-2016</i>
TOTALE DELLA COSTITUZIONE FONDO	€. 1.267.420,00	€. 1.287.933,00	
VOCI ESCLUSE DAL LIMITE DEL FONDO	€. - 254.242,00	€. - 125.307,00	
SALDO FONDO SOGGETTO A LIMITE	€. 1.013.178,00	€. 1.162.626,00	€. 149.448,00

<i>COSTITUZIONE DEL FONDO</i>	<i>Fondo anno 2020</i>	<i>Fondo anno 2016</i>	<i>Differenza 2020-2016</i>
<i>Risorse storiche</i>			
TOTALE IMPORTO UNICO CONSOLIDATO Art. 67 comma 1 CCNL 2016/2018	€. 623.626,00		
Risorse storiche consolidate art. 31 c. 2 CCNL 2002/2005		€. 615.802,00	

Decurtazione fondo parte fissa – consolidamento decurtazione anni 2011-2014		€. - 119.990,00	
<i>Incrementi contrattuali</i>			
Art 32 comma 1,2,7 2001 CCNL 02/05		€. 87.578,00	
Art.4 comma 1 incremento 0,50% del monte salari 2003 CCNL 2004/2005		€. 35.071,00	
Art.8 comma 2 incremento 0,6% del monte salari 2005 CCNL 2006/2009		€. 41.863,00	
<i>Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità</i>			
Art. 67 comma 2 lettera c) RIA personale cessato dall' anno 2018 in poi	€.13.921,00		
Risorse art. 15 comma 5 CCNL. 01/04/1999 incremento dotazione organica			
Art. 4 comma 2 CCNL 2000/2001 recuperi RIA e assegni ad personam dal 2011 fino al 2016		€. 98.317,00	
Quote progressione economiche orizzontali, per la parte a carico del bilancio, personale cessato (dich. cong. 14 CCNL 2002/2005 e dich. cong. 1 CCNL 2008/2009)			
Quote progressione economiche orizzontali, per la parte a carico del bilancio, personale in servizio (dich. Cong. 14 CCNL 2002/2005 e dich. cong. 1 CCNL 2008/2009)		€. 21.680,00	
Incremento fondo art. 67 comma 2 lett. d) CCNL 2016/2018	€. 586,00		
Incremento fondo art. 67 comma 2 lett. g) CCNL 2016/2018	€. 27.000,00	€. 4.688,00	
<i>Poste fisse non sottoposte al limite art. 23 comma 2 del D.lgs. 75 del 25/05/2017</i>			
Incremento fondo art. 67 comma 2 lett. a) CCNL 2016/2018	€. 21.133,00		
Incremento fondo art. 67 comma 2 lett. b) CCNL 2016/2018	€.12.692,00	€. 1.524,00	
<i>Totale RISORSE DECENTRATE STABILI</i>	€. 698.958,00	€. 786.533,00	- €. 87.575,00
<i>Risorse variabili</i>			
<i>Poste variabili sottoposte al limite art. 23 comma 2 del D.lgs. 75 del 25/05/2017</i>			
Art. 67 comma 4 del C.C.N.L. 2016/2018, 1,2% monte salari anno 1997	€. 71.093,00	€. 71,093,00	
Art. 67 comma 3 lettera i) e comma 5 lett b)	€. 265.000,00	€. 265.000,00	
Art. 67 comma 3 lettera d) RIA mensilità residue personale cessato 2018	€. 1.952,00,00		

<i>art. 27, ccnl 14.9.2000</i>	€. 10.000,00	€. 10.000,00	
recupero evasione icip - (<i>art. 4, c.3, ccnl 2000-2001; art. 3, c. 57, l.662/1996, art. 59, c.1, lett. p), d.lgs 446/1997</i>)		€. 30.000,00	
<i>Poste variabili non sottoposte al limite art. 23 comma 2 del D.lgs. 75 del 25/05/2017</i>			
Art. 67 comma 3 lettera c) del C.C.N.L. 2016/2018	€. 191.417,00	€. 68.915,00	
Art. 15 comma 1 lett.m) risparmi straordinario	€. 0,00	€. 56.392,00	
Economie su fondi anno precedente art. 17 c. 5 CCNL 01/04/1999	€. 29.000,00		
<i>Totale RISORSE DECENTRATE VARIABILI</i>	€. 568.462,00	€. 501.400,00	€. 67.062,00

<i>TOTALE FONDO</i>	<i>Fondo anno 2020</i>	<i>Fondo anno 2016</i>	<i>Differenza 2020-2016</i>
TOTALE DELLA COSTITUZIONE FONDO	€. 1.267.420,00	€. 1.287.933,00	
VOCI ESCLUSE DAL LIMITE DEL FONDO (STABILI + VARIABILI)	€. - 254.242,00	€. - 125.307,00	
SALDO FONDO SOGGETTO A LIMITE	€. 1.013.178,00	€. 1.162.626,00	€. 149.448,00

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

L'ente ha approvato il Bilancio di previsione anni 2020/2022 con deliberazione del C.C. n. 90 del 17.12.2019.

La spesa del personale contiene l'analisi delle voci finanziate dal Fondo, il cui importo è distribuito su tutte le missioni e i programmi coerentemente all'assegnazione delle risorse umane disposta con i provvedimenti dell'organo di governo.

La programmazione finanziaria del Macro aggregato 101 (Redditi da lavoro dipendente) e 102 (IRAP) è stata quindi effettuata prevedendo la completa copertura delle retribuzioni del personale, comprensive del salario accessorio di cui al fondo anno 2020.

Sezione II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulti rispettato.

Il controllo sull'utilizzo delle risorse del rispetto del limite di spesa del Fondo viene attuato già in fase di liquidazione attraverso gli atti amministrativi che vengono adottati.

La verifica dell'utilizzo delle destinazioni del fondo, in ogni caso, è effettuata tramite dati che possono essere estrapolati dal sistema di contabilità del personale integrato con il sistema di contabilità finanziaria. Viene inoltre effettuata una puntuale verifica in merito al totale degli stanziamenti di Bilancio che corrispondano da una parte alla somma delle voci di retribuzione e contribuzione e dall'altra alle voci del Fondo.

Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo.

La spesa oggetto di relazione è distribuita su tutte le missioni e i programmi coerentemente all'assegnazione delle risorse umane disposta con i provvedimenti dell'organo di governo, mentre lo stanziamento della performance erogabile nell'esercizio 2021 troverà collocazione in un'unica missione e programma, al fine del rispetto del principio contabile applicato alla contabilità finanziaria, che enuncia il confluire di tale disponibilità finanziaria nel fondo pluriennale vincolato per la dovuta riassegnazione di dette risorse al Bilancio 2021.

La stessa è inoltre finanziata nel suo complesso dalle entrate correnti del Bilancio ad essa astrattamente assegnata che acquisiscono per principio contabile dignità di entrata vincolata a tale spesa; per alcune voci accessorie esistono entrate correnti di natura vincolata legate indissolubilmente alle stesse.

La presente relazione viene trasmessa all'Organo di revisione economico – finanziaria per l'ottenimento della certificazione prevista dalla disposizioni normative in vigore e per la verifica della compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio.

Rivoli, 14/12/2020

Il Dirigente della Direzione
Risorse Umane e tutela del cittadino
Dott. Daniele Ciancetta
firmata digitalmente

ALLEGATI:

Schema destinazione risorse Fondo anno 2020 e relativi allegati