

# COMUNE DI CANTALUPA

## CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO

### **Relazione illustrativa - Controllo sulla compatibilità dei costi dell'accordo relativo alla Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa (C.C.D.I.) anno 2020 ai sensi dell'art. 40 comma 3-sexies D.Lgs. n. 165/2001**

Al Revisore dei conti

#### PREMESSA

L'art. 40 del D. Lgs 30/03/2001, n. 165, al comma 3 - sexies prevede che a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una relazione illustrativa e tecnico finanziaria da sottoporre alla certificazione da parte degli Organi di Controllo di cui all'art. 40-bis c.1 dello 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.

In data 19 luglio 2012, con Circolare n. 25 il Mef, dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato ha predisposto e resi noti gli schemi di relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, evidenziando che per le seguenti fattispecie di contrattazione integrativa valgono le vigenti procedure di certificazione dell'Organo interno (Collegio dei revisori, Servizio ragioneria), ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1, del D. Lgs 165/2001 e s.m.i.:

- Contratti integrativi normativi (c.d. articolato), che definiscono la cornice di regole generali concordate in sede integrativa e sono riferiti ad un arco temporale quadriennale stabilito dai CCNL (Contratto Collettivo Decentrato integrativo);
- Contratti integrativi economici, che compiutamente e periodicamente rendono conto della programmazione contrattata dalle risorse in sede locale e sono riferiti, su indicazione dei CCNL ad uno specifico anno (Contrattazione Decentrata Integrativa annuale);
- Contratti stralcio su specifiche materie (normativi o economici), che possono essere siglati dalle delegazioni trattanti purché nel rispetto delle cornici di regole disciplinate dalla legge e dal CCNL/CCDI;

Per quanto riguarda la costituzione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2020 è necessario effettuare le seguenti precisazioni:

- Le indicazioni contenute nel d.lgs.75/2017 innovano, in diversi punti la costituzione del fondo delle risorse decentrate rispetto alle regole seguite nell'anno 2016, in particolare nei seguenti punti:
  - Ai sensi dell'art.23, comma 2, il salario accessorio non diminuisce più in relazione al personale presente ma lo stesso non potrà superare l'importo complessivo dell'anno 2016;
  - Il limite del salario accessorio del 2016 può essere incrementato della componente variabile da parte degli enti che sono stati oggetto di sfioramento del patto di stabilità nell'anno 2015, i quali avrebbero dovuto escludere nel 2016 la componente del salario accessorio aggiuntiva (art.15, comma 2 e comma 5), con possibilità di recuperare le citate risorse qualora inserite nell'anno 2015;
- Per la prima volta il legislatore inserisce oltre al salario accessorio anche le componenti del fondo integrativo, limitatamente alla parte variabile, prevedendo espressamente la possibilità di inserire importi nell'attivazione dei servizi o di processi di riorganizzazione (art.15 comma 5 e

per i dirigenti art.26, comma 3, entrambi per la sola componente variabile) e il relativo mantenimento, restando fermo il non superamento del limite del salario accessorio dell'anno 2016.

In data 21/05/2018 è stato sottoscritto il CCNL 2016-2018 del comparto Funzioni Locali con valore giuridico a partire dal giorno successivo, i punti fondamentali del nuovo contratto sono stati i seguenti:

### **Le risorse fisse**

La prima novità inserita nella parte entrata delle risorse è data dall'importo delle risorse fisse da consolidare con quelle inserite nel fondo relativo all'anno 2017, in altri termini tutte le risorse inserite tra quelle fisse certificate nel fondo 2017 sono consolidate e rappresentano la base di partenza per anno 2018 e seguenti. Tale importo da inserire, in considerazione della sua importanza a valere anche negli anni successivi, dovrà essere certificato dall'Organo di revisione dei conti. Altro punto di partenza fondamentale è rappresentato dal fondo dell'anno 2016, in quanto il suo totale, tra risorse fisse e variabili, non potrà essere superato negli anni 2018 e successivi. A tali risorse di aggiungono gli importi previsti all'art.67, comma 2, lett. a), b) , c) , e), g) e h), come meglio dettagliati nella costituzione del fondo.

### **Le risorse variabili**

Come per l'anno precedente anche tali risorse dovranno essere suddivise tra quelle escluse dal limite dell'incremento dei fondi previsti dall'art.23, comma 2, d.lgs.75/2017 e le risorse escluse. In merito alle componenti escluse dal fondo, possono essere confermate anche per l'anno 2019 le esclusioni dai limiti del salario accessorio delle componenti escluse sia dai giudici contabili che dalle circolari del MEF, ed in particolare:

- a) compensi agli avvocati civici per la sola componente delle cause vinte riversate da terzi;
- b) i compensi per i lavori pubblici per incentivi funzioni tecniche nei limiti fissati dalla normativa decentrata (esclusi dalla Sezione delle Autonomie nella deliberazione n.6/2018 a seguito delle modifiche apportate al d.lgs.50/2016 dalla legge di bilancio 2018);
- c) i piani di razionalizzazione della spesa di cui all'art.16, comma 4, d.l.98/2011, con possibilità prevista dalla normativa di destinare il risparmio ottenuto in quota parte ai fondi decentrati (nel limite dell'importo massimo del 50% delle economie realizzate); cui si aggiungono le seguenti ulteriori risorse precisate dal MEF:
- d) gli importi versati da terzi (es. sponsorizzazioni, convenzioni, censimento ISTAT) non ordinariamente previsti (*contra* Corte dei conti, Sezione regionale per la Liguria, deliberazione n.105/2018 secondo la quale resterebbero escluse le sole risorse economiche provenienti da privati),
- e) le economie dei fondi non distribuiti nell'anno precedente discendenti da risparmi della componente fissa;
- f) economie dei fondi straordinari non distribuiti nell'anno precedente;

Sulla base del CCNL 21.05.2018 e di quanto previsto e chiarito nella citata Circolare RGS n. 25 del 19/7/2012 e seguendo gli schemi ad essa allegati è redatta la presente relazione illustrativa e tecnico-finanziaria a corredo relativo alla Contrattazione Decentrata integrativa, come da pre-intesa del 17/12/2020



## Modulo I

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

<b>Data di sottoscrizione</b>		Pre-intesa 17/12/2020 Contratto 23/12/2020
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		Triennio 2018/2020 – Anno 2020
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Sindaco Dott. Bello Giustino  Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CGIL, CISL, UIL, CSA Regioni e Autonomie Locali Firmatarie della pre-intesa: CGIL Firmatarie del contratto: CGIL
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		a) Criteri per la ripartizione delle risorse stabili e variabili b) Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance; c) Criteri per la progressione orizzontale nella categoria
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno e in che data? Sì, è stato acquisito il parere 21/2020 del 18/12/2020, registrato al prot.n. 7950 del 21/12/2020
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	Nel caso in cui l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: .....
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della <i>performance</i> previsto dall'art. 10, D.Lgs. n. 150/2009? D.G.C. n. 3 del 14/02/2020 (PEG- Piano della performance)
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, c. 2, D.Lgs. n. 150/2009? Il programma è contenuto nel Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza, approvato con DGC n. 2 del 29/01/2020.
È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 11, cc. 6 e 8, D.Lgs. n. 150/2009? Sì, al link <a href="https://www.comune.cantalupa.to.it/ita/dettaglio_trasparenza_amministrativa.asp?id=101">https://www.comune.cantalupa.to.it/ita/dettaglio_trasparenza_amministrativa.asp?id=101</a>		
	La Relazione della <i>performance</i> è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, c. 6, D.Lgs. n. 150/2009? La relazione 2019 è stata validata dall'OIV in data 09/06/2020 e la relazione 2020 verrà sottoposta ad analogo controllo.	
<b>Eventuali osservazioni</b>		

## **Modulo II**

**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)**

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo (di seguito alcune descrizioni a titolo esemplificativo)

**Articolo 1** Viene identificato il quadro normativo e contrattuale.

**Articolo 2** Vengono stabiliti l'oggetto e la durata del contratto collettivo decentrato integrativo

**Articolo 3** Vengono identificati i soggetti e le materie del CCDI

**Articolo 4** Viene stabilita l'interpretazione autentica delle clausole controverse.

**Articolo 5** Vengono definite le Relazioni sindacali

**Articolo 6** Vengono stabilite le norme di comportamento tra le parti e clausole di raffreddamento

**Articolo 7** Vengono definiti i criteri per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

**Articolo 8** Vengono stabiliti i criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro

**Articolo 9** Viene fissata la disciplina del lavoro straordinario

**Articolo 10** Presa d'atto in merito alle Posizioni Organizzative

**Articolo 11** Presa d'atto della quantificazione delle risorse decentrate

**Articolo 12** Viene fissato l'utilizzo delle risorse decentrate

**Articolo 13** Vengono fissate le indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

**Articolo 14** Vengono individuate risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità (art. 70-quinquies del C.C.N.L. 21/05/2018)

**Articolo 15** Vengono stabiliti i criteri per la progressione economica orizzontale all'interno della categoria (art. 16 del C.C.N.L. 21/05/2018)

**Articolo 16** Vengono quantificate le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale (art. 68, comma 2, lettera g), CCNL21.05.2018)

**Articolo 17** Vengono definiti i premi correlati alla performance

**Articolo 18** Viene disciplinata la materia del riposo giornaliero

**Articolo 19** Vengono stabilite le disposizioni finali.

**Allegato A** - Tabella analitica della costituzione del fondo.

**Allegato B** – Tabella utilizzo del fondo



B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dell'ipotesi di contratto, le risorse sono utilizzate nel seguente modo:

<b>Istituti contrattuali applicati</b>	<b>Importo in Euro</b>
Performance organizzativa	1.361,38
Performance individuale	3.176,54
Progressioni economiche nella categoria	10.061,09
Indennità di turno	0
Indennità di comparto	2.751,12
Indennità "Condizioni di lavoro"	0
Indennità per specifiche responsabilità	1.850,00
Trattamenti accessori fissati per legge	591,48
Altro	1.797,85
<b>TOTALE</b>	<b>21.589,46</b>

C) Effetti abrogativi impliciti

Il contratto determina l'abrogazione implicita delle norme del CCDI anno 2019 nelle parti con esso incompatibile.

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 al personale si applica il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 40 del 2011 e integrato con DGC N. 33/2019).

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

Lo schema di CCDI non prevede nuove progressioni economiche.

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

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano degli obiettivi approvato D.G.C. n. 3 del 14/02/2020, ci si attende un incremento dell'efficienza dell'azione amministrativa.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

\*\*\*\*\*

Cantalupa, 23/12/2020



Il Responsabile  
dell'Ufficio Personale  
Dott. Giustino Bello

