



COMUNE DI GROSSO

(Città Metropolitana di Torino)
Piazza IV Novembre 13 – 10070 GROSSO (TO)
TEL. 011/9267689 FAX 011/9269626
e-mail: info@comune.grosso.to.it

Contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente ai sensi degli art. 8 del CCNL 21/05/2018, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2019.

Relazione tecnica e illustrativa

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge.

Data di sottoscrizione		Preintesa 20/12/2019
Periodo temporale di vigenza		Anno 2019.
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Devecchi dott. Paolo Componenti: Caltagirone Giuseppina e Costa Medic Luciana Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali (Silpol), DICCAP-SULPM Firmatarie della preintesa: FP CGIL
Soggetti destinatari		Personale non dirigente.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2019: salario accessorio di parte stabile salario accessorio di parte variabile
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 certificazione dell'organo di revisione è stata acquisita il 03/01/2020.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Piano esecutivo di gestione comprendente il piano dettagliato degli obiettivi e della performance è stato adottato con deliberazione della giunta comunale n. 10 del 26/02/2019, ai sensi dell'art. 169 del decreto legislativo 267/2000 e s.m. e i.
		Il piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza – triennio 2018/2022 è stato predisposto con deliberazione della giunta comunale n. 5 del 30/01/2018.

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)

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

In ragione delle numerose novità introdotte dal nuovo CCNL sottoscritto il 21 maggio 2018 e molteplici adempimenti posti in capo alle parti pubblica e sindacale, si intende procedere con la destinazione delle risorse, secondo le previsioni contenute nel contratto collettivo decentrato integrativo dell'anno 2019.

La quantificazione del complesso delle risorse decentrate 2019 disponibili, in applicazione delle disposizioni contenute nel contratto collettivo nazionale 2016-2018 per il comparto delle Autonomie Locali, sottoscritto in 21 maggio 2018, è stata effettuata dal responsabile del servizio finanziario con determinazione n. 89 del 4/12/2019.

Di seguito si riportano per sintesi le voci di costituzione del fondo:

COSTITUZIONE FONDO ART 67 CCNL 2016/2018	Anno 2019
RISORSE STABILI	
ART. 67 Comma 1. Unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2 del CCNL 22/1/2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori.	€ 18.744,31
ART. 67 Comma 2. L'importo di cui al comma 1 è stabilmente incrementato:	
a) di un importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno 2019	€ 332,80
b) 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 (nuova dichiarazione congiunta fuori limite)	€ 105,69
TOTALE RISORSE STABILI (A)	€ 19.182,80
RISORSE VARIABILI	
ART. 67 COMMA 3. Il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno	
e) degli eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1/4/1999; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo;	€ 1.619,40

TOTALE RISORSE VARIABILI (B)	€ 1.619,40
TOTALE FONDO (C = A+ B)	€ 20.802,20
DI CUI ASSOGGETTABILE A LIMITE	€ 18.744,31
RIDUZIONE PER SUPERAMENTO LIMITE 2016	€ 2.908,31
Totale fondo nel tetto	€ 17.893,89

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le parti hanno concordato un'ipotesi di accordo in data 20/12/2019 disponendo la ripartizione delle suddette risorse, destinandole ai seguenti istituti:

indennità condizioni di lavoro

(art. 70-bis ccnl 21.05.2018)

indennità per specifiche responsabilità

(art. 70-quinquies ccnl)

performance organizzativa e individuale

(art. 68 comma 2 lettere a) e b) premi correlati

alla performance

Si riporta di seguito ipotesi di riparto:

C) effetti abrogativi impliciti

Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso nelle materie dallo stesso disciplinate.

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità:

Una quota del fondo per le risorse decentrate sulla base delle previsioni di cui all'art. 68, comma 2, lettere a) e b) del CCNL 21.5.2018, è destinata alla incentivazione della performance individuale, nella misura del 30%, e di quella organizzativa del personale (cd. produttività collettiva) nella misura del 70%. La erogazione di questi compensi è subordinata alla preventiva assegnazione degli obiettivi, che devono soddisfare i requisiti di cui al D.Lgs. n. 150/2009 e smi, ed alla verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, verifica che deve essere effettuata da parte del Nucleo di Valutazione o OIV.

I compensi per l'incentivazione della performance individuale ed organizzativa sono articolati nelle seguenti modalità:

- Incentivi per la realizzazione degli obiettivi di settore e/o dell'ente e/o per il raggiungimento di parametri di virtuosità e/o per il giudizio positivo degli utenti (performance organizzativa), cui partecipano tutti i dipendenti. Tali compensi vengono ripartiti a seguito dell'accertamento da parte dell'OIV (o nucleo di valutazione) del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici e/o della presenza delle condizioni di virtuosità dell'ente previste dal sistema di valutazione e/o dei giudizi positivi degli utenti sulla qualità dei servizi erogati. Sono assegnati in misura corrispondente al punteggio assegnato dal Nucleo o OIV e sulla base della posizione giuridica di inquadramento (per come indicata dalla tabella di cui al successivo comma 6 del presente articolo);
- Incentivi per la realizzazione degli obiettivi individuali formalmente assegnati a tutti i dipendenti dai responsabili. Tali compensi vengono ripartiti a seguito dell'accertamento da parte dell'OIV (o nucleo di valutazione) del grado di raggiungimento degli obiettivi ed alla valutazione effettuata da parte dei singoli responsabili. Tali obiettivi devono essere coerenti con quelli assegnati nel PDO o nel piano delle performance al responsabile, anche se non necessariamente devono essere compresi tra essi (cd performance individuale). L'attribuzione di tali risorse alle singole strutture e di conseguenza dei compensi attribuibili ai singoli dipendenti si realizza sulla base della posizione giuridica di inquadramento (per come indicata dalla tabella di cui al successivo comma 6 del presente articolo), integrata dal rilievo dell'obiettivo (per come indicato dalla tabella di cui al successivo comma 7 del presente articolo);
- Incentivi per la realizzazione di progetti di innovazione finalizzati alla attivazione di nuovi servizi o attività o al raggiungimento di priorità individuate dall'ente ex art. 15 del CCNL 1999. Alla ripartizione di tali incentivi partecipano esclusivamente i dipendenti individuati dal Responsabile nell'ambito dei progetti scelti previamente dalla Giunta. Tali progetti possono essere riferiti a singoli settori o interessare trasversalmente più settori. Questi compensi vengono assegnati sulla base dell'attribuzione di un peso specifico ad ognuno di essi effettuato dalla giunta o dal segretario in relazione alla importanza dello stesso; nel progetto viene indicato il rilievo dell'apporto richiesto ai singoli dipendenti. Essi sono ripartiti, in proporzione all'impegno richiesto ai singoli dipendenti, a seguito dell'accertamento da parte dell'OIV (o nucleo di valutazione) del grado di raggiungimento degli obiettivi ed alla valutazione effettuata da parte dei singoli responsabili (cd incentivi per progetti).

L'attribuzione delle risorse di cui alla lettera b) del precedente comma 3 (obiettivi assegnati dai responsabili a tutto il personale) avviene attraverso l'utilizzazione del meccanismo del peso potenziale, di cui al successivo comma 6 integrato, ai sensi del comma 8, con il valore dell'obiettivo assegnato dalla giunta (ovvero dal segretario generale) su proposta dei responsabili.

Entro i 30 giorni successivi all'approvazione del piano delle performance o del piano dettagliato degli obiettivi, ove non sia già indicata in tale documento la partecipazione dei dipendenti agli obiettivi, i responsabili assegnano formalmente, in coerenza con quelli ad essi assegnati, gli obiettivi di cui alla lettera b) del precedente comma 3 al personale delle strutture da essi dirette, nonché degli altri fattori di valutazione dei comportamenti e delle competenze professionali ove previsti dalla metodologia di valutazione. Entro lo stesso termine vengono eventualmente approvati i progetti di cui alla lettera c) del precedente comma 3, con la indicazione dei dipendenti impegnati e con il grado di impegno richiesto.

L'inquadramento giuridico è calcolato, ai fini di cui al comma 3 del presente articolo sulla base della seguente tabella:

Posizione giuridica	Peso
A	100
B	105
C	110
D	115

Il Servizio Personale definisce sulla base dei fattori di cui al precedente comma 6, i compensi attribuibili ai singoli dipendenti e li comunica alle P.O. ed ai singoli dipendenti, unitamente agli eventuali compensi attribuibili ai singoli dipendenti sulla base della lettera c) del precedente comma 3.

Ai fini della assegnazione dei compensi di cui al precedente comma 3 il personale in part-time e/o i dipendenti che nel corso dell'anno sono stati impegnati in più strutture e/o sono cessati dal servizio partecipano in misura proporzionale alla durata ridotta dell'impegno richiesto.

Il Nucleo di Valutazione definirà la percentuale di raggiungimento degli obiettivi, anche tenendo conto delle specifiche relazioni realizzate dai responsabili, nelle quali dovranno essere indicati lo stato di attuazione degli obiettivi, le eventuali ragioni del mancato raggiungimento dei risultati previsti o degli scostamenti registrati. I compensi saranno erogati in misura proporzionale al punteggio. Il Nucleo di Valutazione effettuerà, in corso d'anno, almeno una valutazione intermedia al fine di verificare la realizzabilità dell'obiettivo.

Le economie derivanti dalla applicazione del precedente comma 9, ritornano nella disponibilità del fondo relativo all'anno successivo.

La valutazione è effettuata dal Responsabile sulla base dei criteri definiti nella metodologia di valutazione. Tali criteri, in applicazione delle indicazioni definite dal D.Lgs. n. 150/2009 per come da ultimo modificato dal D.Lgs. n. 74/2017, si articolano attraverso la valutazione dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi, della competenza professionale, dei comportamenti organizzativi e della performance organizzativa della struttura, calcolata sulla base del punteggio ottenuto dal titolare di posizione organizzativa, in relazione ai fattori di valutazione delle performance organizzativa ed individuale. La relativa metodologia è adottata dall'ente previa informazione e, a richiesta, confronto con i soggetti sindacali.

Non si dà luogo all'erogazione dei compensi di cui trattasi in caso di assenza superiore a 150 giorni lavorativi nel corso dell'anno, fatte salve le deroghe previste da norme di legge e/o contrattuali.

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

La pre intesa prevede due progressioni orizzontali riservate al personale di categoria C e di categoria D, con decorrenza dall'1/01/2019 e due progressioni analoghe con decorrenza dall'1/01/2020.

F) 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 stabili ammontano a € 19.182,80, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali) ammontano a € 8.633,58. 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 sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in base alle valutazioni effettive del personale dipendente, nonché della metodologia di valutazione e distribuzione degli incentivi così come adottata dall'amministrazione comunale.

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

L'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75 del 25 maggio 2017, prevede che al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal primo 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.

Nel prospetto sopra riportato viene evidenziata la riduzione per il superamento del limite 2016.

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

Le progressioni economiche orizzontali e le indennità di comparto sono imputate agli interventi di bilancio relativi agli stanziamenti previsti per le retribuzioni lorde al personale, oltre oneri ed IRAP. Le restanti voci sono imputate invece sui capitoli del PEG riservati alla risorse accessorie per il personale dipendente. Ciò comporta una verifica costante al fine di monitorare il raccordo fra la costruzione giuridica del fondo e l'imputazione contabile a bilancio; tale imputazione, per l'anno 2019 è stata effettuata nel rispetto del D.Lgs. 118 del 23/06/2011, recante disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi, in conformità a quanto previsto al paragrafo 5.2 del principio contabile applicato della contabilità finanziaria 4/2.

Rilevato inoltre che i compensi previsti da disposizioni di legge, che si riferiscono:

- agli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (ex art. 3, comma 57, legge 23.12.1996, n. 662; art. 59, comma 1, lett. p), D. Lgs. 15.12.1997, n. 446),
- agli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma,
- ai compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (compensi Istat e notifiche),

le cui somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, non rientrano nella quantificazione del fondo, pertanto, la costituzione del fondo 2019 non tiene conto delle suddette risorse allocate sui competenti e diversi stanziamenti di spesa.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno 2016 risulta rispettato

Il limite di spesa del Fondo 2019, per la parte assoggettata al tetto di spesa, rispetto al fondo certificato dell'anno 2016 risulta rispettato, ai sensi dell'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017, senza alcuna necessità di apportare correttivi o decurtazione delle somme.

Il Fondo per le risorse decentrate 2019, così come definito con la presente determinazione, consente di rispettare i vigenti limiti in tema di contenimento della spesa del personale, per quanto concerne la conformità all'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006, così come modificato dalla Legge 147/2014 e dalla Legge 160/2016.

Sezione III

a) Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Con determinazione n. 89 del 4/12/2019, il responsabile del servizio economico finanziario ha determinato l'ammontare del fondo per il salario accessorio 2019, nel rispetto dei criteri previsti dal nuovo CCNL del 21/05/2018, dalla normativa vigente e degli indirizzi forniti dall'amministrazione. La quota del fondo, escluse le progressioni economiche orizzontali e le indennità di comparto, già imputate sui capitoli specifici delle retribuzioni al personale, oltre oneri ed IRAP, ed erogate ai dipendenti mensilmente con gli stipendi, risulta imputata sui capitoli del PEG destinati alla risorse accessorie per il personale dipendente; tali impegni, sono imputati al bilancio di previsione anno 2019, ma con esigibilità anno 2020, esercizio nel quale gli emolumenti relativi al salario accessorio e alla produttività verranno erogati.

b) Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura degli importi destinati alla retribuzione di posizione e di risultato dei responsabili

Le somme destinate alla retribuzione di posizione e di risultato costituiscono unico fondo a carico del bilancio. Si certifica che gli importi destinati alla retribuzione di posizione dei responsabili di servizio sono già imputate sui capitoli specifici delle retribuzioni al personale, oltre oneri ed IRAP, ed erogate ai dipendenti mensilmente con gli stipendi (esclusa la tredicesima); le risorse destinate alla remunerazione dell'indennità di risultato risultano allocate nei capitoli destinati alla risorse accessorie per il personale dipendente. Anche tali impegni, sono imputati al bilancio di previsione anno 2019, ma con esigibilità anno 2020, esercizio nel quale le retribuzioni di risultato verranno erogate.

Non sussistono oneri indiretti senza copertura di bilancio.



COMUNE di GROSSO

C.A.P. 10070

CITTA' METROPOLITANA di TORINO

Piazza IV Novembre 13 GROSSO (Tel. 011-926.76.89 - Fax 011.926.96.26)

AREA AMMINISTRATIVA - ECONOMICA - FINANZIARIA - VIGILANZA

La sottoscritta Costa Medic Luciana, responsabile dell'area amministrativa, economica, finanziaria, vigilanza

Vista l'ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale di questo comune per l'anno 2019 la cui intesa è stata raggiunta dalla delegazione trattante nella seduta del 20 dicembre 2019;

Rilevato che:

nei documenti contabili sono state previste opportune risorse per l'erogazione del compensi presenti nel fondo di cui trattasi per l'anno considerato;

ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali sono già stati erogati in corso dell'anno interessato alcuni compensi gravanti sul fondo (indennità di comparto, incrementi economici, ecc..) il cui importo complessivo è comunque di gran lunga inferiore al totale delle risorse stabili già approvate per l'anno precedente;

ATTESTA

CHE negli atti contabili sono state previste opportune risorse per la corresponsione dei benefici di cui al contratto integrativo sottoscritto in data 20 dicembre 2019, riferito all'anno 2019.

Che le risorse iscritte nel citato contratto al fine della costituzione complessiva del fondo, sono state quantificate nel rispetto di quanto stabilito dal CCNL 21/05/2018.

Che nella quantificazione del suddetto fondo sono stati osservati i limiti previsti dalla normativa vigente in materia.

Grosso, lì 20/12/2019

IL RESPONSABILE DELL'AREA
Costa Medic Luciana.



COMUNE DI GROSSO CANAVESE - Città Metropolitana di Torino

VERBALE N. 1 del 3 gennaio 2020

La sottoscritta dott.ssa Lidia Di Vece - revisore unico nominata in data 18 gennaio 2018 è stata chiamata ad emettere il proprio parere su

**COPERTURA FINANZIARIA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO DEL PERSONALE DELL'ANNO 2019**

VISTO

- il contratto collettivo decentrato integrativo per il personale non dirigente riferito all'anno 2019 stipulato in data 20 dicembre 2019
- l'attestazione del responsabile dell'area amministrativa-economia-finanziaria-vigilanza riguardante sia la congruità che gli stanziamenti del suddetto fondo per euro 17.893,89

CONSIDERATO CHE

i suddetti stanziamenti sono stati quantificati rispetto a quanto stabilito dal CCNLL del 21/5/2018

ESPRIME

parere favorevole rispetto alla copertura congrua del fondo "risorse per la contrattazione integrativa"

Torino 3 gennaio 2020

Il revisore unico

Lidia Di Vece

