



COMUNE DI FORMIA (Provincia di Latina)

RELAZIONE ILLUSTRATIVA
(articolo 40, comma 3-sexies, d.lgs. 165 del 2001)

PERSONALE NON DIRIGENTE – ANNO 2020

Contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno 2020-2021-2022

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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 - risultati attesi - altre informazioni utili).

Modulo 1 - Scheda 1. Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto e dichiarazioni relative agli adempimenti di legge.

Data di sottoscrizione.	Ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo riferito al personale dipendente non dirigente, sottoscritta in data 11 novembre 2022
Periodo temporale di vigenza.	Anno 2020
Composizione della delegazione trattante.	<i>Parte Pubblica:</i> Dott. ^{ssa} Tiziana Livornese: <i>Presidente</i> ; Avv. Domenico Di Russo, Dott. Daniele Rossi: <i>Componenti</i> . <i>Soggetti sindacali rappresentativi:</i> FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA RAL, RSU <i>Soggetti sindacali firmatari della preintesa:</i> FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, RSU
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo	Criteri e modalità di utilizzo delle risorse decentrate 2020-2021-2022
Rispetto dell'iter procedurale e degli adempimenti propedeutici e successivi alla contrattazione integrativa	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'Organismo di revisione economico-finanziaria
	Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, è stato adottato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 25 del 30 gennaio 2020.
	Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui alle disposizioni del d.lgs. n. 33/2013 e s.m.
	La Relazione della Performance è stata validata dal Nucleo di Valutazione relativamente all'anno 2020 e approvata con deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri della G.C. n. 148 del 30 giugno 2021.

Modulo 1 I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa.

La costituzione del fondo per l'anno 2020 è avvenuta con determinazione dirigenziale n. 1953 del 30 novembre 2020 in base a un percorso mirato di ricognizione analitica dei canali di finanziamento che concorrono a determinarne la relativa entità complessiva recependo, altresì, gli effetti delle discipline introdotte dai vari contratti collettivi nazionali di lavoro susseguitisi nel tempo.

L'Organismo di Revisione Economico Finanziaria, con verbale prot. n. 55555 del 15 dicembre 2020, ha rilasciato il proprio parere favorevole in merito alla costituzione del fondo ai sensi dell'articolo 40-bis del d.lgs. 165/2001.

Con la deliberazione di Giunta Comunale n. 283 in data 25 settembre 2020 sono stati definiti gli indirizzi e le direttive generali alla delegazione trattante di parte pubblica per l'anno 2020 in merito alla contrattazione collettiva integrativa decentrata per il personale dipendente delle categorie.

Con la stessa deliberazione, tra l'altro, si è incaricato il Dirigente competente per il personale di operare l'incremento del fondo relativamente all'anno 2020 ai sensi dell'articolo 17, comma 4, del CCNL del 21 maggio 2018, nella percentuale massima del 1,2% ivi prevista.

Si è stabilito inoltre di proseguire nel recupero delle somme contestate in sede di ispezione degli incaricati del Ministero dell'Economia e delle Finanze analogamente agli anni precedenti.

Il contratto collettivo nazionale di lavoro del personale non dirigente del comparto Funzioni locali per il triennio 2016/2018 stipulato in data 21 maggio 2018 detta, agli articoli 67 e 68, la disciplina del fondo delle risorse decentrate.

In particolare l'articolo 67, comma 1, stabilisce che: *“A 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. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL del 22.1.2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di “alta professionalità”. L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi.”*

Nel comma 7 del citato articolo 67 si prevede che la quantificazione del fondo delle risorse decentrate deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'articolo 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017 nel quale si 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 tal proposito la Corte dei Conti, con deliberazione n. 19/2018 della Sezione delle Autonomie, ha enunciato il seguente principio di diritto: *“Gli incrementi del Fondo risorse decentrate previsti dall'art. 67, comma 2, lettere a) e b) del CCNL Funzioni locali del 21 maggio 2018, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non sono assoggettati ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti e, in particolare al limite stabilito dall'art. 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017”*;

Successivamente a tal proposito è stato adottato il D.L. 14 dicembre 2018, n. 135 recante “Disposizioni urgenti in materia di sostegno e semplificazione per le imprese e per la pubblica amministrazione” che, all'articolo 11, recita testualmente: *“In ordine all'incidenza sul trattamento accessorio delle risorse derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale e delle assunzioni in deroga, il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, non opera con riferimento: a) agli incrementi previsti, successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo decreto n. 75 del 2017, dai contratti collettivi nazionali di lavoro, a valere sulle disponibilità finanziarie di cui all'articolo 48 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”*. Il suddetto Decreto Legge è stato convertito in legge, con modificazioni, dall'articolo 1, comma 1, della Legge 11 febbraio 2019, n. 12.

Successivamente in data 17 marzo 2020 è stato emanato il relativo D.P.C.M. attuativo, nella cui premessa si legge: *“Rilevato che il limite al trattamento economico accessorio di cui all'art. 23, comma 2 del decreto legislativo 25.05.2017, n. 75, è adeguato, in aumento e in diminuzione ai sensi dell'art. 33, comma 1 del decreto-legge n. 34 del 2019, 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 è inferiore al numero rilevato al 31.12.2018”*.

A tal proposito la Circolare congiunta dei Ministeri dell'Interno, dell'Economia e Finanze e della Pubblica Amministrazione in data 13 maggio 2020 relativa al suddetto articolo 33, comma 2 del D.L. 34/2019 specifica quanto segue: *“Ciò significa che il predetto limite iniziale non è oggetto di riduzione in caso di cessazioni superiori alle assunzioni di personale a tempo indeterminato in vigore del richiamato art. 33 del decreto-*

legge n. 34/2019". In merito, inoltre, con la nota prot. 179877 del 1 settembre 2020 il Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato - ha fornito i primi orientamenti applicativi sulla nuova disciplina in materia di limiti al salario accessorio del personale.

Come analiticamente evidenziato nella determinazione di costituzione del fondo, per l'anno 2020 non ricorrono le condizioni per dover modificare in aumento o in diminuzione il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75;

Alla luce di quanto sopra riportato si evidenzia che il fondo è stato costituito in conformità alle vigenti disposizioni di legge e di contratto nonché sulla base delle indicazioni fornite dalla Corte dei Conti, dall'ARAN e dalla Ragioneria Generale dello Stato.

Si segnala infine che a seguito della corresponsione degli istituti contrattuali relativi agli anni precedenti ancora non liquidati potrebbero verificarsi ulteriori economie da riportare su tale fondo conformemente a quanto stabilito dall'articolo 68, comma 1, del CCNL vigente.

A) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse:

le risorse vengono utilizzate come di seguito (confronto con l'anno 2016 che costituisce l'esercizio di riferimento):

Descrizione	Importi 2016	Importi 2020
Indennità di comparto a carico del fondo	€ 97.142,90	€ 250.000,00
Progressioni economiche orizzontali	€ 210.488,13	
Retribuzione di posizione e risultato posizioni organizzative	€ 120.385,30	€ 114.000,00
Retribuzione di posizione e risultato alte professionalità	€ 7.700,00	
Turno, reperibilità, rischio, disagio, maggiorazione e maneggio valori	€ 123.426,44	€ 130.000,00
Compensi per responsabilità / professionalità	€ 3.300,00	€ 5.000,00
Compensi per specifiche responsabilità	€ 14.000,00	€ 25.000,00
Produttività per performance	---	€ 84.348,50
Messi notificatori	€ 6.393,52	€ 8.444,64
Attivazione nuovi servizi - progetto codice della strada Polizia locale	€ 30.000,00	€ 40.000,00
Progetto condono edilizio	€ 40.000,00	€ 40.000,00
Progetto sanzioni L.R. 15/2008	---	€ 22.000,00
Compensi Avvocatura (spese compensate)	€ 17.000,00	€ 29.000,00
Compensi legali (spese a carico controparte)	€ 25.000,00	€ 25.000,00
Compensi ISTAT	---	€ 25.000,00
Recupero evasione ICI	€ 86.857,75	---
Quote per la progettazione	€ 80.000,00	---
Incentivi per funzioni tecniche	---	€ 100.000,00
Totale	€ 832.489,57	€ 783.793,14

A seguito delle ispezioni degli incaricati del Ministero dell'Economia e delle Finanze l'ammontare complessivo delle somme da recuperare per errata costituzione del fondo è pari ad € 613.144,83. Ai sensi dell'articolo 40, comma 3-quinquies, del d.lgs. 165/2001 e s.m. in sede di contrattazione decentrata si è concordato di procedere al recupero di tali somme per un numero di annualità corrispondente a quelle in cui si è verificato il superamento dei vincoli, con una quota annuale pari ad € **51.095,40** (pari a € 613.144,83 : 12).

Come sopra specificato, a decorrere dall'anno 2018 le risorse da destinare a remunerare gli incarichi di posizione organizzativa non sono più inserite nel fondo delle risorse decentrate. Nella tabella sopra indicata si riportano le risorse destinate a tal fine nell'anno 2020 al solo scopo di permettere il confronto tra gli importi delle due annualità.

B) effetti abrogativi impliciti

Il contratto non determina l'abrogazione implicita delle norme del CCDI precedente.

C) 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 di attuazione delle norme del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m. per la misurazione, valutazione e trasparenza della Performance (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 233 in data 18 agosto 2019).

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

Lo schema di CCDI non prevede nuove progressioni economiche orizzontali.

E) 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 relative a specifiche disposizioni di legge dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività da prevedere in progetti specifici, si attende un incremento della produttività del personale legato al pieno raggiungimento degli obiettivi prefissati nelle relative attività.



COMUNE DI FORMIA (Provincia di Latina)

RELAZIONE ILLUSTRATIVA
(articolo 40, comma 3-sexies, d.lgs. 165 del 2001)

PERSONALE NON DIRIGENTE – ANNO 2021

Contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno 2020-2021-2022

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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 - risultati attesi - altre informazioni utili).

Modulo 1 - Scheda 1. Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto e dichiarazioni relative agli adempimenti di legge.

Data di sottoscrizione.	Ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo riferito al personale dipendente non dirigente, sottoscritta in data 11 novembre 2022
Periodo temporale di vigenza.	Anno 2021
Composizione della delegazione trattante.	<i>Parte Pubblica:</i> Dott. ^{ssa} Tiziana Livornese: <i>Presidente</i> ; Avv. Domenico Di Russo, Dott. Daniele Rossi: <i>Componenti</i> . <i>Soggetti sindacali rappresentativi:</i> FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA RAL, RSU <i>Soggetti sindacali firmatari della preintesa:</i> FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, RSU
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo	Criteri e modalità di utilizzo delle risorse decentrate 2020-2021-2022
Rispetto dell'iter procedurale e degli adempimenti propedeutici e successivi alla contrattazione integrativa	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'Organismo di revisione economico-finanziaria
	Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, è stato adottato con Deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri della Giunta Comunale n. 64 del 24 marzo 2021.
	Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui alle disposizioni del d.lgs. n. 33/2013 e s.m.
	Il piano della performance è stato redatto con il Nucleo di Valutazione per l'anno 2021 e approvato con deliberazioni del Commissario Straordinario con i poteri della G.C. n. 90 del 30.06.2021 e n. 219 del 07.10'.2021

Modulo 1 I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa.

La costituzione del fondo per l'anno 2021 è avvenuta con determinazione dirigenziale n. 2189 del 29 dicembre 2021 in base a un percorso mirato di ricognizione analitica dei canali di finanziamento che concorrono a determinarne la relativa entità complessiva recependo, altresì, gli effetti delle discipline introdotte dai vari contratti collettivi nazionali di lavoro susseguitisi nel tempo.

L'Organismo di Revisione Economico Finanziaria, con verbale prot. n. 28987 del 31 maggio 2022, ha rilasciato il proprio parere favorevole in merito alla costituzione del fondo ex art. 40-bis d.lgs. 165/2001.

Con la deliberazione di Giunta Comunale n. 23 in data 2 dicembre 2021 sono stati definiti gli indirizzi e le direttive generali alla delegazione trattante di parte pubblica per l'anno 2021 in merito alla contrattazione collettiva integrativa decentrata per il personale dipendente delle categorie.

Con la stessa deliberazione, tra l'altro, si è incaricato il Dirigente competente per il personale di operare l'incremento del fondo relativamente all'anno 2021 ai sensi dell'articolo 17, comma 4, del CCNL del 21 maggio 2018, nella percentuale massima del 1,2% ivi prevista.

Si è stabilito inoltre di proseguire nel recupero delle somme contestate in sede di ispezione degli incaricati del Ministero dell'Economia e delle Finanze analogamente agli anni precedenti.

Il contratto collettivo nazionale di lavoro del personale non dirigente del comparto Funzioni locali per il triennio 2016/2018 stipulato in data 21 maggio 2018 detta, agli articoli 67 e 68, la disciplina del fondo delle risorse decentrate.

In particolare l'articolo 67, comma 1, stabilisce che: *“A 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. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL del 22.1.2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di “alta professionalità”. L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi.”*

Nel comma 7 del citato articolo 67 si prevede che la quantificazione del fondo delle risorse decentrate deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'articolo 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017 nel quale si 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 tal proposito la Corte dei Conti, con deliberazione n. 19/2018 della Sezione delle Autonomie, ha enunciato il seguente principio di diritto: *“Gli incrementi del Fondo risorse decentrate previsti dall'art. 67, comma 2, lettere a) e b) del CCNL Funzioni locali del 21 maggio 2018, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non sono assoggettati ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti e, in particolare al limite stabilito dall'art. 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017”*;

Successivamente a tal proposito è stato adottato il D.L. 14 dicembre 2018, n. 135 recante “Disposizioni urgenti in materia di sostegno e semplificazione per le imprese e per la pubblica amministrazione” che, all'articolo 11, recita testualmente: *“In ordine all'incidenza sul trattamento accessorio delle risorse derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale e delle assunzioni in deroga, il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, non opera con riferimento: a) agli incrementi previsti, successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo decreto n. 75 del 2017, dai contratti collettivi nazionali di lavoro, a valere sulle disponibilità finanziarie di cui all'articolo 48 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”*. Il suddetto Decreto Legge è stato convertito in legge, con modificazioni, dall'articolo 1, comma 1, della Legge 11 febbraio 2019, n. 12.

Successivamente in data 17 marzo 2020 è stato emanato il relativo D.P.C.M. attuativo, nella cui premessa si legge: *“Rilevato che il limite al trattamento economico accessorio di cui all'art. 23, comma 2 del decreto legislativo 25.05.2017, n. 75, è adeguato, in aumento e in diminuzione ai sensi dell'art. 33, comma 1 del decreto-legge n. 34 del 2019, 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 è inferiore al numero rilevato al 31.12.2018”*.

A tal proposito la Circolare congiunta dei Ministeri dell'Interno, dell'Economia e Finanze e della Pubblica Amministrazione in data 13 maggio 2020 relativa al suddetto articolo 33, comma 2 del D.L. 34/2019 specifica quanto segue: *“Ciò significa che il predetto limite iniziale non è oggetto di riduzione in caso di cessazioni superiori alle assunzioni di personale a tempo indeterminato in vigenza del richiamato art. 33 del decreto-legge n. 34/2019”*. In merito, inoltre, con la nota prot. 179877 del 1 settembre 2020 il Ministero dell'Econo-

mia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato - ha fornito i primi orientamenti applicativi sulla nuova disciplina in materia di limiti al salario accessorio del personale.

Come analiticamente evidenziato nella determinazione di costituzione del fondo, per l'anno 2020 non ricorrono le condizioni per dover modificare in aumento o in diminuzione il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75;

Alla luce di quanto sopra riportato si evidenzia che il fondo è stato costituito in conformità alle vigenti disposizioni di legge e di contratto nonché sulla base delle indicazioni fornite dalla Corte dei Conti, dall'ARAN e dalla Ragioneria Generale dello Stato.

Si segnala infine che a seguito della corresponsione degli istituti contrattuali relativi agli anni precedenti ancora non liquidati potrebbero verificarsi ulteriori economie da riportare su tale fondo conformemente a quanto stabilito dall'articolo 68, comma 1, del CCNL vigente.

A) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse:

le risorse vengono utilizzate come di seguito (confronto con l'anno 2016 che costituisce l'esercizio di riferimento):

Descrizione	Importi 2016	Importi 2021
Indennità di comparto a carico del fondo	€ 97.142,90	€ 245.000,00
Progressioni economiche orizzontali	€ 210.488,13	
Retribuzione di posizione e risultato posizioni organizzative	€ 120.385,30	€ 114.000,00
Retribuzione di posizione e risultato alte professionalità	€ 7.700,00	
Turno, reperibilità, rischio, disagio, maggiorazione e maneggio valori	€ 123.426,44	€ 130.000,00
Compensi per responsabilità / professionalità	€ 3.300,00	€ 5.000,00
Compensi per specifiche responsabilità	€ 14.000,00	€ 25.000,00
Produttività per performance	---	€ 106.835,60
Messi notificatori	€ 6.393,52	€ 8.444,64
Attivazione nuovi servizi - progetto codice della strada Polizia locale	€ 30.000,00	€ 29.253,44
Compensi servizio di ordine pubblico della Polizia Locale	---	€ 20.000,00
Progetto condono edilizio	€ 40.000,00	€ 0,00
Progetto sanzioni L.R. 15/2008	---	€ 25.000,00
Compensi Avvocatura (spese compensate)	€ 17.000,00	€ 29.000,00
Compensi legali (spese a carico controparte)	€ 25.000,00	€ 25.000,00
Compensi ISTAT	---	€ 20.000,00
Recupero evasione ICI	€ 86.857,75	---
Quote per la progettazione	€ 80.000,00	---
Incentivi per funzioni tecniche	---	€ 210.000,00
Totale	€ 832.489,57	€ 633.533,68

A seguito delle ispezioni degli incaricati del Ministero dell'Economia e delle Finanze l'ammontare complessivo delle somme da recuperare per errata costituzione del fondo è pari ad € 613.144,83. Ai sensi dell'articolo 40, comma 3-quinquies, del d.lgs. 165/2001 e s.m. in sede di contrattazione decentrata si è concordato di procedere al recupero di tali somme per un numero di annualità corrispondente a quelle in cui si è verificato il superamento dei vincoli, con una quota annuale pari ad € **51.095,40** (pari a € 613.144,83 : 12).

Come sopra specificato, a decorrere dall'anno 2018 le risorse da destinare a remunerare gli incarichi di posizione organizzativa non sono più inserite nel fondo delle risorse decentrate. Nella tabella sopra indicata si riportano le risorse destinate a tal fine nell'anno 2021 al solo scopo di permettere il confronto tra gli importi delle due annualità.

B) effetti abrogativi impliciti

Il contratto non determina l'abrogazione implicita delle norme del CCDI precedente.

C) 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 di attuazione delle norme del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m. per la misurazione, valutazione e trasparenza della Performance (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 233 in data 18 agosto 2019).

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

Lo schema di CCDI non prevede nuove progressioni economiche orizzontali.

E) 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 relative a specifiche disposizioni di legge dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività da prevedere in progetti specifici, si attende un incremento della produttività del personale legato al pieno raggiungimento degli obiettivi prefissati nelle relative attività.



COMUNE DI FORMIA (Provincia di Latina)

RELAZIONE ILLUSTRATIVA
(articolo 40, comma 3-sexies, d.lgs. 165 del 2001)

PERSONALE NON DIRIGENTE – ANNO 2022

Contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno 2020-2021-2022

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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 - risultati attesi - altre informazioni utili).

Modulo 1 - Scheda 1. Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto e dichiarazioni relative agli adempimenti di legge.

Data di sottoscrizione.	Ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo riferito al personale dipendente non dirigente, sottoscritta in data 11 novembre 2022
Periodo temporale di vigenza.	Anno 2022
Composizione della delegazione trattante.	<i>Parte Pubblica:</i> Dott. ^{ssa} Tiziana Livornese: <i>Presidente</i> ; Avv. Domenico Di Russo, Dott. Daniele Rossi: <i>Componenti</i> . <i>Soggetti sindacali rappresentativi:</i> FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA RAL, RSU <i>Soggetti sindacali firmatari della preintesa:</i> FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, RSU
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo	Criteri e modalità di utilizzo delle risorse decentrate 2020-2021-2022
Rispetto dell'iter procedurale e degli adempimenti propedeutici e successivi alla contrattazione integrativa	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'Organismo di revisione economico-finanziaria
	Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, è stato adottato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 105 del 29 aprile 2022.
	Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui alle disposizioni del d.lgs. n. 33/2013 e s.m.
	Il piano della Performance è stata predisposto con il Nucleo di Valutazione relativamente all'anno 2022 e approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 173 del 29 giugno 2022.

Modulo 1 I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa.

La costituzione del fondo per l'anno 2022 è avvenuta con determinazione n. 1403 del 17.08.2022 in base a un percorso mirato di ricognizione analitica dei canali di finanziamento che concorrono a determinarne la relativa entità complessiva recependo, altresì, gli effetti delle discipline introdotte dai vari contratti collettivi nazionali di lavoro susseguirsi nel tempo. L'OREF, con verbale prot. n. 54703 del 10.10.2022, ha rilasciato il proprio parere favorevole in merito alla costituzione del fondo ai sensi dell'articolo 40-bis del d.lgs. 165/2001.

Con la deliberazione di Giunta Comunale n. 189 in data 11.07.2022 sono stati definiti gli indirizzi e le direttive generali alla delegazione trattante di parte pubblica per l'anno 2022 in merito alla contrattazione collettiva integrativa decentrata per il personale dipendente delle categorie. Con la stessa deliberazione, tra l'altro, si è incaricato il Dirigente competente per il personale di operare l'incremento del fondo relativamente all'anno 2022 ai sensi dell'articolo 17, c. 4, del CCNL del 21.05.2018, nella percentuale massima del 1,2% ivi prevista. Si è stabilito inoltre di proseguire nel recupero delle somme contestate in sede di ispezione degli incaricati del Ministero dell'Economia e delle Finanze analogamente agli anni precedenti.

Il CCNL del personale non dirigente del comparto Funzioni locali per il triennio 2016/2018 stipulato in data 21 maggio 2018 detta, agli articoli 67 e 68, la disciplina del fondo delle risorse decentrate.

In particolare l'articolo 67, comma 1, stabilisce che: *“A 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. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL del 22.1.2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di “alta professionalità”. L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi.”*

Nel comma 7 del citato articolo 67 si prevede che la quantificazione del fondo delle risorse decentrate deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'articolo 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017 nel quale si 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 tal proposito la Corte dei Conti, con deliberazione n. 19/2018 della Sezione delle Autonomie, ha enunciato il seguente principio di diritto: *“Gli incrementi del Fondo risorse decentrate previsti dall'art. 67, c. 2, lettere a) e b) del CCNL Funzioni locali del 21.05.2018, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non sono assoggettati ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti e, in particolare al limite stabilito dall'art. 23, c. 2, del d.lgs. n. 75/2017”*;

Successivamente a tal proposito è stato adottato il D.L. 14.12.2018, n. 135 recante *“Disposizioni urgenti in materia di sostegno e semplificazione per le imprese e per la pubblica amministrazione”* che, all'articolo 11, recita testualmente: *“In ordine all'incidenza sul trattamento accessorio delle risorse derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale e delle assunzioni in deroga, il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, non opera con riferimento: a) agli incrementi previsti, successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo decreto n. 75 del 2017, dai contratti collettivi nazionali di lavoro, a valere sulle disponibilità finanziarie di cui all'articolo 48 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”*. Il suddetto D.L. è stato convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, c. 1, della L. 11.02.2019, n. 12.

Successivamente in data 17 marzo 2020 è stato emanato il relativo D.P.C.M. attuativo, nella cui premessa si legge: *“Rilevato che il limite al trattamento economico accessorio di cui all'art. 23, comma 2 del decreto legislativo 25.05.2017, n. 75, è adeguato, in aumento e in diminuzione ai sensi dell'art. 33, comma 1 del decreto-legge n. 34 del 2019, 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 è inferiore al numero rilevato al 31.12.2018”*.

A tal proposito la Circolare congiunta dei Ministeri dell'Interno, dell'Economia e Finanze e della Pubblica Amministrazione in data 13 maggio 2020 relativa al suddetto articolo 33, comma 2 del D.L. 34/2019 specifica quanto segue: *“Ciò significa che il predetto limite iniziale non è oggetto di riduzione in caso di cessazioni superiori alle assunzioni di personale a tempo indeterminato in vigenza del richiamato art. 33 del decreto-legge n. 34/2019”*. In merito, inoltre, con la nota prot. 179877 del 1 settembre 2020 il Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato - ha fornito i primi orientamenti applicativi sulla nuova disciplina in materia di limiti al salario accessorio del personale.

Come analiticamente evidenziato nella determinazione di costituzione del fondo, per l'anno 2020 non ricorrono le condizioni per dover modificare in aumento o in diminuzione il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

Alla luce di quanto sopra riportato si evidenzia che il fondo è stato costituito in conformità alle vigenti disposizioni di legge e di contratto nonché sulla base delle indicazioni fornite dalla Corte dei Conti, dall'ARAN e dalla Ragioneria Generale dello Stato.

Si segnala infine che a seguito della corresponsione degli istituti contrattuali relativi agli anni precedenti ancora non liquidati potrebbero verificarsi ulteriori economie da riportare su tale fondo conformemente a quanto stabilito dall'articolo 68, comma 1, del CCNL vigente.

A) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse:

le risorse vengono utilizzate come di seguito (confronto con l'anno 2016 che costituisce l'esercizio di riferimento):

Descrizione	Importi 2016	Importi 2022
Indennità di comparto a carico del fondo	€ 97.142,90	€ 81.031,47
Progressioni economiche orizzontali storiche	€ 210.488,13	€ 149.467,32
Nuove progressioni economiche orizzontali dal 1 gennaio 2022	---	€ 80.000,00
Retribuzione di posizione e risultato posizioni organizzative	€ 120.385,30	€ 114.000,00
Retribuzione di posizione e risultato alte professionalità	€ 7.700,00	
Turno, reperibilità, rischio, disagio, maggiorazione e maneggio valori	€ 123.426,44	€ 135.000,00
Compensi per responsabilità / professionalità	€ 3.300,00	€ 5.000,00
Compensi per specifiche responsabilità	€ 14.000,00	€ 25.000,00
Produttività per performance	---	€ 33.769,69
Messi notificatori	€ 6.393,52	€ 8.444,64
Attivazione nuovi servizi - progetto codice della strada Polizia locale	€ 30.000,00	€ 20.000,00
Compensi servizio di ordine pubblico della Polizia Locale	---	€ 30.000,00
Progetto condono edilizio	€ 40.000,00	€ 24.000,00
Progetto sanzioni L.R. 15/2008	---	€ 24.000,00
Compensi Avvocatura (spese compensate)	€ 17.000,00	€ 29.000,00
Compensi legali (spese a carico controparte)	€ 25.000,00	€ 25.000,00
Compensi ISTAT	---	€ 15.000,00
Recupero evasione ICI	€ 86.857,75	---
Quote per la progettazione	€ 80.000,00	---
Incentivi per funzioni tecniche	---	€ 210.000,00
Totale	€ 832.489,57	€ 894.713,12

A seguito delle ispezioni degli incaricati del Ministero dell'Economia e delle Finanze l'ammontare complessivo delle somme da recuperare per errata costituzione del fondo è pari ad € 613.144,83. Ai sensi dell'articolo 40, comma 3-quinquies, del d.lgs. 165/2001 e s.m. in sede di contrattazione decentrata si è concordato di procedere al recupero di tali somme per un numero di annualità corrispondente a quelle in cui si è verificato il superamento dei vincoli, con una quota annuale pari ad € **51.095,40** (pari a € 613.144,83 : 12).

Come sopra specificato, a decorrere dall'anno 2018 le risorse da destinare a remunerare gli incarichi di posizione organizzativa non sono più inserite nel fondo delle risorse decentrate. Nella tabella sopra indicata si riportano le risorse destinate a tal fine nell'anno 2022 al solo scopo di permettere il confronto tra gli importi delle due annualità.

B) effetti abrogativi impliciti

Il contratto non determina l'abrogazione implicita delle norme del CCDI precedente.

C) 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 di attuazione delle norme del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m. per la misurazione, valutazione e trasparenza della Performance (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 233 in data 18 agosto 2019).

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

Lo schema di CCDI prevede nuove progressioni economiche orizzontali nel limite delle risorse destinate nell'utilizzo del fondo (€ 80.000,00) prelevate all'interno delle risorse stabili. La selezione per progressione economica orizzontale è prevista a decorrere dal 1 gennaio 2022 nel limite massimo del 50% del personale avente diritto per ciascuna categoria.

E) 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 relative a specifiche disposizioni di legge dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività da prevedere in progetti specifici, si attende un incremento della produttività del personale legato al pieno raggiungimento degli obiettivi prefissati nelle relative attività.