



Città di Lumezzane

Relazione illustrativa e tecnico-finanziaria al contratto decentrato integrativo, di tipo economico e costituzione del fondo per il finanziamento della retribuzione della posizione e di risultato di cui all'articolo 57 del CCNL del 17.12.2020, area della dirigenza, per l'anno 2022

La presente relazione viene redatta secondo lo schema standard definito dalla circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19/7/2012, predisposta ai sensi dell'art. 40 comma 3 *sexies* del Decreto Legislativo n. 165/2001 in virtù del quale, a corredo di ogni contratto integrativo, le pubbliche amministrazioni redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa utilizzando gli schemi appositamente predisposti dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1.

Relazione illustrativa

Modulo I

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

Data di sottoscrizione		30/10/2022
Periodo temporale di vigenza		2022
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Dott.ssa Francesca Di Nardo, Segretario generale, Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica Dott. Roberto Savelli, Dirigente del Settore Finanziario, componente.</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP CGIL, CISL FPS, UIL FPL, FEDIRSANI', DIREL, DIRER</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie: FP CGIL</p>
Soggetti destinatari		Area della dirigenza
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Disciplina giuridica ed economica del personale con qualifica dirigenziale per il triennio 2021 – 2023 – accordo economico anno 2022 sulla distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed alla retribuzione di risultato.
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 del Collegio dei Revisori dei Conti, con verbale n. 22 del 07/11/2022, attesta la compatibilità dei costi relativi alla contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione delle norme di Legge contestualmente all'acquisizione dell'ipotesi C.C.D.I anno 2022, corredata dalla Relazione illustrativa e della Relazione tecnico-finanziaria.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Piano della <i>performance</i> previsto dall'art. 10, D.Lgs. n. 150/2009? Si conferma che è stato adottato il Piano della Performance anno 2022, come previsto dall'articolo 10 del D.Lgs. 150/2009, con deliberazione di Giunta Comunale n. 19 del 08/02/2022, ai sensi dell'articolo 169 comma 3-bis del D.Lgs. 267/2000</p> <p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, c. 2, D.Lgs. n. 150/2009? E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione, di cui ai commi 6 e 8 dell'art.11 del D.Lgs. 150/2009 con pubblicazione del Piano Anticorruzione e Trasparenza.</p> <p>La Relazione sulla performance anno 2021 è stata validata dall'Organismo di Valutazione in Composizione monocratica in data 29 giugno 2022, avendo approvato il rendiconto di gestione con deliberazione consiliare n. 18 del 29 aprile 2022</p> <p>Si attesta il rispetto dei limiti di spesa di cui all'articolo 1 comma 557 della legge 296/2006, come dimostrato nelle delibere di approvazione del fabbisogno triennale di personale</p>
Eventuali osservazioni		

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

Il 17 dicembre 2020 è stato sottoscritto il contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) per il triennio 2016 – 2018 dell'area dirigenziale delle funzioni locali, come definita dal contratto nazionale quadro del 13/07/2016, che comprende la dirigenza delle Regioni – Autonomie Locali (sezione dirigenza), la dirigenza amministrativa, tecnica e professionale del Servizio sanitario nazionale (sezione dirigenti amministrativi, tecnici e professionali) ed i segretari comunali e provinciali (sezione segretari comunali e provinciali).

A seguito dell'introduzione del nuovo contratto collettivo nazionale, la Giunta comunale, con deliberazione numero 82 del 25/05/2021, ha individuato le linee di indirizzo per la sottoscrizione di un nuovo contratto integrativo per l'area della dirigenza per il triennio 2021-2023, conferendo mandato al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

Il contratto decentrato integrativo 2021 – 2023 parte giuridica e parte economica anno 2021 è stato sottoscritto il 16 dicembre 2021

Con deliberazione numero 75 del 07/06/2022 avente ad oggetto: "AREA DELLA DIRIGENZA. COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2022 – ART.57 C.C.N.L. 2016 - 2018. DICHIARAZIONE DI IMMEDIATA ESEGUIBILITÀ" sono stati dettati i seguenti indirizzi:

E' stata individuata la misura di valorizzazione degli incarichi *ad interim*, in applicazione dell'articolo 58 C.C.N.L. 17 dicembre 2020;

Di destinare al finanziamento della retribuzione di risultato non meno del 15% delle risorse complessive; conformemente a quanto previsto dall'articolo 45 comma 3 del C.C.N.L. 17 dicembre 2020. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato non utilizzate integralmente nel medesimo anno di riferimento potranno essere destinate all'attuazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'articolo 31 del C.C.N.L. 17.12.2000 ovvero destinate comunque alla remunerazione della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti in servizio nell'anno di riferimento. In caso di eventuale incapienza del Fondo, si procederà all'immediato riproporzionamento dei valori economici delle posizioni dirigenziali e, conseguentemente, delle quote destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato;

Di dare atto che la differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato di cui all'articolo 30 del CCNL 17/12/2020, non trova applicazione nel Comune di Lumezzane, essendo il numero dei dirigenti inferiore a 5.

Costituisce parte integrante del presente contratto integrativo l'accordo economico relativo all'anno 2022, nel quale si dà atto dell'ammontare delle risorse del fondo e si stabiliscono la modalità e tipologia di destinazione delle stesse.

Difatti a norma dell'articolo 57 del C.C.N.L. 17/12/2020, gli enti costituiscono annualmente il Fondo destinato alla retribuzione di posizione di risultato delle posizioni dirigenziali previste dalle rispettive strutture organizzative, entro i limiti finanziari previsti dalla vigente normativa in materia.

Inoltre, all'articolo 56 è stabilito che, con decorrenza 1^a gennaio 2018, le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato sono incrementate di una percentuale dell'1.53% da calcolarsi sul monte salari anno 2015.

Tali previsioni contrattuali devono essere lette in combinazione con quanto previsto dalla normativa in materia di contenimento di crescita dei trattamenti economici, contenuta nelle seguenti disposizioni di legge:

Nell'ambito della riforma in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche, il decreto legislativo 25 maggio 2017 numero 75, all'articolo 23, comma 2 stabilisce che, nelle more di armonizzazione dei trattamenti economici accessori dei dipendenti pubblici, 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 corrispondente importo determinato per l'anno 2016.

La predetta disposizione normativa è innovata dall'articolo 33, comma 2, del decreto legge 30 aprile 2019, numero 34, a norma del quale, il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.

Al riguardo la Ragioneria generale dello Stato, con propria circolare numero 16 del 15/06/2020 ha precisato che "a seguito di diverse ma costanti indicazioni delle sezioni regionali della Corte dei Conti, il limite va rispetto per l'amministrazione nel suo complesso, in luogo che distintamente per le diverse categorie di personale (es. dirigente e non dirigente) che operano nell'amministrazione".

In attuazione delle disposizioni normative ivi richiamate e sulla base delle linee di indirizzo dettate dalla giunta comunale, con lo stesso provvedimento è stata approvata la costituzione del Fondo delle risorse decentrate destinato alla retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2022, sulla base delle modalità di seguito descritte, tenendo presente che lo stesso viene annualmente costituito secondo quanto previsto dalle norme contrattuali e sulla base delle disposizioni legislative vigenti, nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle stesse dal C.C.N.L.

Ne deriva:

Parte stabile

Trattamento accessorio anni 2016 e 2022	Retribuzione di posizione e risultato dirigenza
Risorse determinate nell'anno 2016, come risulta nei rispettivi atti di costituzione	€ 97.997,06
Risorse determinate nell'anno 2022 soggette ai limiti di cui all'articolo 23 comma 2 D.Lgs. 75/2017, come risulta nei rispettivi atti di costituzione	€ 98.983,57
Differenza 2016/2022	€ 986,51
Incrementi risorse decentrate non soggette ai limiti di cui all'art.23, co.2 D,Lgs. 75/2017 ex art.33 D.L. 34/2019	€ 31.520,93
Totale fondo risorse decentrate 2022	€ 130.504,50

Parte variabile

	Descrizione	Importo
--	--------------------	----------------

<p>C.C.N.L.17.12.2020</p> <p>1, co.1091 legge 145/2018</p>	<p>Art.57, comma 1, Lett.B)</p> <p>Risorse previste da specifiche disposizioni di legge: 1091. Ferme restando le facoltà di regolamentazione del tributo di cui all'<i>articolo 52 del decreto legislativo 15 dicembre 1997, n. 446</i>, i comuni che hanno approvato il bilancio di previsione ed il rendiconto entro i termini stabiliti dal testo unico di cui al <i>decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267</i>, possono, con proprio regolamento, prevedere che il maggiore gettito accertato e riscosso, relativo agli accertamenti dell'imposta municipale propria e della TARI, nell'esercizio fiscale precedente a quello di riferimento risultante dal conto consuntivo approvato, nella misura massima del 5 per cento, sia destinato, limitatamente all'anno di riferimento, al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate <u>e al trattamento accessorio del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale, in deroga al limite di cui all'<i>articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75.</i></u></p> <p>(Risorse non soggette al limite)</p>	<p>€ 2.582,00</p>
--	--	-------------------

Nel CCI triennio 2021-2023 accordo economico anno 2022, inoltre, si dà atto che la retribuzione di posizione è determinata dall'Ente in applicazione del sistema di pesatura vigente, che individua le fasce a cui sono correlati i diversi valori retributivi. I valori retributivi possono subire variazioni in relazione agli atti organizzativi adottato nel tempo dall'Ente. Il vigente sistema di pesatura è stato adottato con deliberazione di giunta comunale numero 73/2020.

Con le risorse decentrate del Fondo si finanziano la retribuzione di posizione e di risultato di tutti i dirigenti dell'ente, a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale di cui all'articolo 110 commi 1 e 2 del D.Lgs 267/2000.

L'erogazione della retribuzione di posizione, determinata in relazione agli incarichi conferiti, è effettuata con cadenza mensile. Le risorse destinate alla retribuzione di posizione non utilizzate andranno ad incrementare le risorse destinate alla retribuzione di risultato dell'anno di riferimento. La retribuzione di risultato, invece, è distribuita sulla base delle risultanze della valutazione effettuata secondo il Sistema di valutazione della performance organizzativa e individuale di cui alla delibera di giunta comunale numero 181/2011 e ss.mm.e.i.

Articolo 1. Oggetto del contratto: si richiama il contenuto della Relazione tecnico-finanziaria che segue

C) Effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

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

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto al personale si applica il Codice di organizzazione del Personale e la premialità del personale (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 62 del 07.05.2020) nonché il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 61 del 28.04.2020).

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

Per quanto riguarda i risultati attesi, si rimanda agli strumenti di programmazione approvati

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili