



AL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

SEDE

OGGETTO:

**Ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno 2019.
Richiesta di parere**

L'art. 8 del CCNL del comparto Funzioni Locali sottoscritto il 21.05.2018, prevede che in ogni Ente del comparto le parti stipulano il contratto decentrato integrativo utilizzando le risorse finanziarie di cui all'art. 67 dello stesso CCNL, nel rispetto della disciplina stabilita dall'art. 68.

Con deliberazione n. 167 del 03.07.2018, la Giunta Comunale ha proceduto alla costituzione della delegazione trattante di parte pubblica per la negoziazione del contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI), ai sensi dell'art. 7, comma 3, del CCNL 21.05.2018.

Con deliberazione n. 244 del 04.11.2019, la Giunta Comunale ha formulato le linee di indirizzo per la delegazione di parte pubblica per la negoziazione dell'allegata ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) di parte normativa per il triennio 2019/2021 e di parte economica anno 2019, determinando, altresì, la costituzione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2019.

A conclusione della procedura di contrattazione tra le delegazioni trattanti di parte pubblica e parte sindacale, nella seduta del 05.11.2019 è stata sottoscritta l'ipotesi di CCDI di parte normativa per il triennio 2019/2021 e di parte economica anno 2019 per l'utilizzo e relativa destinazione per il finanziamento degli istituti contrattuali previsti dal CCDI 2019.

In ossequio a quanto previsto dall'art. 40-bis, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 55 del D.lgs. n. 150/2009, Codesto Organo di revisione deve provvedere al controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dalle norme di legge in materia.

Con la Circolare n. 25 del 19 luglio 2012, il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto degli schemi standard per l'elaborazione della "Relazione illustrativa" e della "Relazione tecnico-finanziaria", che sono stati utilizzati per garantire la piena conoscenza delle informazioni relative alla contrattazione decentrata integrativa, come richiesto dall'art. 40, comma 3-sexies, del succitato D.lgs. n. 165/2001.

A tal fine si trasmette in allegato il testo dell'ipotesi di CCDI sottoscritto nella seduta del 05.11.2019 e la relazione illustrativa e la relazione tecnico-finanziaria.

IL DIRIGENTE DEL DIPARTIMENTO
Dott. Donato Sarno

Oggetto: Attuazione della disciplina dettata dagli articoli 40 e 40bis del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria sulla ipotesi di Contratto decentrato integrativo di parte normativa triennio 2019/2021 e di parte economica per l'anno 2019.

Premessa

Nelle pubbliche amministrazioni le materie afferenti la contrattazione collettiva nazionale e la contrattazione decentrata integrativa sono disciplinate dal Titolo III del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. In particolare, l'articolo 40 prevede che:

- ⇒ Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto delle disposizioni dettate dall'articolo 7, comma 5, dello stesso decreto e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale. *(Comma 3-bis)*
- ⇒ A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni, redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, che devono essere certificate dagli organi di controllo interno, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. *(Comma 3-sexies)*

Con la Circolare n. 25 del 19 luglio 2012, il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto degli schemi standard per l'elaborazione della "Relazione illustrativa" e della "Relazione tecnico-finanziaria", che tutti gli enti devono utilizzare per garantire la piena conoscenza delle informazioni relative alla contrattazione decentrata integrativa, come richiesto dalla richiamata normativa. Le relazioni, secondo la normativa vigente in essere, sono finalizzate:

- > a supportare la *delegazione trattante di parte pubblica* con uno strumento uniforme di esplicitazione e valutazione dei contenuti del contratto sottoposto a certificazione;
- > a supportare gli *organi di controllo* con un omogeneo piano di verifica della certificazione degli atti della contrattazione integrativa, rendendo organici e sequenziali i diversi aspetti del controllo;
- > a fornire al *cittadino / utente*, che ha accesso a tali atti nella sezione trasparenza del sito web delle diverse Amministrazioni, la piena visibilità e confrontabilità dei contenuti esplicativi degli accordi stipulati in sede integrativa.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Il sistema della contrattazione e delle relazioni sindacali per il personale non dirigente del Comparto Regioni e Autonomie locali è disciplinato da specifiche disposizioni dettate dal Titolo III del D.Lgs. n. 165/2001 e dai contratti collettivi nazionali di comparto. Le predette fonti individuano gli ambiti riservati alla contrattazione collettiva nazionale e le materie devolute agli accordi decentrati integrativi stipulati a livello di singolo ente, definendo i diversi modelli di relazioni, le procedure e i soggetti coinvolti. In particolare, la citata normativa prevede un modello di contrattazione per il pubblico impiego articolato su due livelli e, cioè:

- contrattazione nazionale triennale di tipo normativo e di tipo economico;
- contrattazione decentrata integrativa triennale di tipo normativo e annuale di tipo economico;

In data 21.05.2018 si è proceduto alla sottoscrizione del CCNL per il comparto Funzioni Locali per il triennio 2016/2018. L'art. 8 del nuovo CCNL stabilisce che in ogni Ente deve essere stipulato tra la parte pubblica e le organizzazioni sindacali rappresentative un contratto decentrato integrativo di durata triennale sulle materie indicate all'art. 7, comma 4. Le risorse finanziarie disponibili per la contrattazione decentrata integrativa vengono determinate in base alla disciplina prevista dall'art. 67 e vengono negoziate con cadenza annuale ai sensi dell'art. 68 dello stesso CCNL.

In ossequio alle disposizioni inserite al comma 3 del citato art. 7, l'Amministrazione comunale, con delibera di Giunta comunale n. 167 del 03.07.2018, ha nominato i componenti della parte pubblica nell'ambito della Delegazione trattante.

Atteso che, in base alle indicazioni fornite dall'Aran, la determinazione delle risorse stabili è di competenza della parte datoriale, con determinazione dirigenziale n. 618 del 20.05.2019, si è proceduto alla costituzione del fondo delle risorse decentrate stabili ai sensi dell'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL 21.05.2018.

Con deliberazione n. 244 del 04.11.2019, la Giunta comunale ha formalizzato le direttive alla delegazione trattante di parte pubblica per la negoziazione dell'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI), determinando, altresì, il fondo delle risorse decentrate variabili, previa acquisizione del parere favorevole rilasciato dal Collegio dei Revisori dei Conti con il verbale del 31.10.2019, in ordine alla compatibilità dei costi previsti dal medesimo contratto con i vincoli di bilancio.

Nella Delegazione trattante del 05.11.2019 la parte pubblica e la delegazione sindacale hanno raggiunto un'intesa sull'ipotesi di Contratto Collettivo decentrato integrativo di parte normativa per il triennio 2019/2021 e di parte economica per l'anno 2019, recante l'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2019 per il personale non dirigente.

A riguardo si precisa che il CDI di parte normativa e di parte economica per l'anno 2019 è stato stipulato con l'osservanza particolare delle seguenti disposizioni:

- ✓ art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001;
- ✓ artt. 67 e 68 del CCNL 21.05.2018 per il personale del comparto Funzioni locali;
- ✓ art. 1 comma 456 della legge n. 147 del 27.12.2013, Legge di stabilità 2014 che ha reso permanente le riduzioni delle risorse decentrate effettuate per il periodo dal 1 gennaio 2011 al 31 dicembre 2014 in base alle disposizioni dettate dall'art. 9, comma 2bis, del D.L. n. 78 del 31.05.2010, convertito in legge n. 122 del 30.07.2010;
- ✓ art. 23, comma 2, del D.lgs. 25.05.2017, n. 75, in base al quale a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2016;

Con la sottoscrizione dell'ipotesi di CCDI in esame, si è preso atto dei nuovi criteri per la differenziazione delle valutazioni introdotti dall'art. 19, comma 1, del D.lgs. 27.10.2009, come modificato dall'art. 13 del D.lgs. 25.05.2017, n. 75. A riguardo, si precisa che le parti hanno concordato che l'erogazione dei compensi correlati alla produttività individuale e collettiva si attua nel rispetto del Sistema di valutazione attualmente vigente nell'Ente ed approvato con delibera di Giunta comunale n. 128 del 16.05.2019, al fine di garantire il rispetto dei principi di necessaria selettività e valorizzazione del merito sanciti dal d.lgs. n. 150/2009.

Lo schema di **relazione illustrativa** è composto da due distinti moduli, così articolati:

1. Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto
2. Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili.

MODULO 1 – ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI E SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO.

Data di sottoscrizione	⇒ in data 05.11.2019, la parte pubblica e la parte sindacale hanno sottoscritto l'ipotesi di CCDI di parte normativa per il triennio 2019/2021 e di parte economica per l'anno 2019 per la ripartizione del fondo delle risorse decentrate con relativa disciplina delle modalità e dei criteri di utilizzo delle risorse.
Periodo temporale di vigenza	⇒ l'ipotesi di accordo afferisce le modalità di utilizzo delle risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.05.2018, che, nel rispetto della disciplina dettata dall'art. 8, comma 1, dello stesso CCNL, sono determinate in sede di CDI con cadenza annuale. (<i>Contratto integrativo economico per l'anno 2019</i>).
Composizione della delegazione trattante	Per l'Amministrazione comunale le trattative sono state condotte dalla Delegazione Trattante di parte pubblica, così composta: <ol style="list-style-type: none"> 1. dott.ssa Elena Inserra, Segretaria Generale - Presidente; 2. dott. Donato Sarno, Dirigente FD responsabile del personale – componente; La parte sindacale ammessa alla contrattazione è composta dalla RSU Aziendale e dalle seguenti organizzazioni sindacali: <ol style="list-style-type: none"> a. CGIL – FP Presente alla trattativa b. CISL – FPS Presente alla trattativa c. UIL – FPL Presente alla trattativa d. CSA Regioni e Autonomie locali Non Presente alla trattativa Al termine della fase negoziale, l'ipotesi di accordo è stata sottoscritta dalle OO.SS. Territoriali presenti e dalla RSU Aziendale.
Soggetti destinatari	Il presente contratto integrativo economico si applica al personale non dirigente, inquadrato nelle categorie professionali di cui al CCNL 31.03.1999 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Il contratto decentrato integrativo di parte normativa concerne il periodo dal 1° gennaio 2019 al 31.12.2021. Lo stesso ha disciplinato i criteri e le modalità di attuazione degli istituti contrattuali rimessi a tale livello di contrattazione e, comunque, nell'ambito delle materie indicate all'art. 7, comma 4.

	<p>Il contratto integrativo economico ha disciplinato, altresì, le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2019. In particolare, sono state trattate le seguenti materie:</p> <p>a) i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'art. 67, per le finalità previste dall'art. 68;</p> <p>b) i criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione corrisposti al personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità dei servizi; ;</p> <p>c) le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste dall'art. 68, del CCNL 21.05.2018;</p> <p>d) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 67, comma 3, lettera c), del CCNL 21.05.2018.</p>	
<p>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	<p>L'ipotesi di accordo con allegata relazione illustrativa tecnico-finanziaria, con nota prot. n. ____ del _____ è stata inviata all'organo di revisione dei conti, ai fini del controllo sulla compatibilità dei costi derivanti da tale ipotesi con i vincoli di bilancio, nonché per la certificazione dei relativi oneri, ai sensi dell'art. 8 del CCNL del 21.05.2018.</p> <p>L'organo di revisione dei conti, con il verbale n. ____ redatto in data _____, ha espresso parere favorevole circa il rispetto della procedura e la compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio.</p>
	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Con delibera di Giunta comunale n. 175 del 16.07.2019 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL. Nel predetto atto sono unificati il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del d.lgs. 150/2009.</p> <p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009</p> <p>Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, adeguato alle disposizioni disposte dal D.lgs. n. 97/2016, per il periodo 2017/2019 è stato adottato con delibera di Giunta comunale n. 36 del 06.02.2017. L'art. 11 del d.lgs. 150/2009 è stato abrogato dall'art. 53 dello stesso D.lgs. n. 33/2013.</p>
		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al comma 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. n. 150/2009, attualmente disciplinato dal D.lgs. n. 33/2013.</p> <p>Il Comune di Sorrento procede costantemente alla pubblicazione sul proprio sito istituzionale dei dati concernenti la contrattazione decentrata integrativa e quelli espressamente indicati dalla su richiamata normativa.</p>

	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?
	La Relazione della Performance per l'anno 2018 è stata approvata con delibera di Giunta comunale n. 151 del 12.06.2019, e validata dal Nucleo di valutazione con verbale n. 72 del 11.06.2019.
Eventuali osservazioni: Ai sensi dell'art. 14 del D.lgs. n. 150 del 27.10.2009, la valutazione delle prestazioni del personale con funzioni dirigenziali e il controllo strategico, sono attribuite all' "Organismo indipendente di valutazione" . Atteso che la CIVIT, con delibera n. 121/2010, ha precisato che rientra nella discrezionalità del singolo Comune la scelta di costituire o meno l'OIV, l'Amministrazione comunale ha ritenuto di continuare ad avvalersi del "Nucleo di valutazione" , di cui all'art. 4, comma 2 lettera g), della Legge 4 marzo 2009, n. 15, al quale sono state attribuite tutte le funzioni indicate dal predetto art. 14.	

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)

Come evidenziato dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato con la Circolare n. 25 del 19 luglio 2012, la contrattazione integrativa è espressamente regolata dai contratti collettivi nazionali e deve rispettare limiti e materie in essi previsti. Attualmente gli atti di contrattazione integrativa possono appartenere a tre distinte tipologie, descritti nella stessa circolare.

- *contratti integrativi normativi* (c.d. articolato) - si tratta di atti che definiscono la cornice di regole generali concordate in sede integrativa e sono riferiti ad un arco temporale stabilito dalla contrattazione di primo livello (es. quadriennio fino alla tornata contrattuale 2006-2009);
- *contratti integrativi economici* - costituiscono gli atti che compiutamente e periodicamente rendono conto della programmazione contrattata delle risorse in sede locale e sono riferiti, su indicazione dei contratti collettivi di primo livello in essere (Ccnl, Ccrl o Ccpl), ad un biennio o, più frequentemente, ad uno specifico anno;
- *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 contratto collettivo di primo livello.

Per quanto attiene al *contratto integrativo normativo* (c.d. articolato), con il quale si definiscono le regole generali concordate in sede integrativa riferite ad un arco temporale stabilito dalla contrattazione di primo livello, si rileva che nel nostro Ente si è proceduto alla sottoscrizione di un nuovo *Contratto decentrato integrativo, c.d. articolato in data 21.10.2014*. Con il predetto contratto sono state disciplinate le materie devolute a tale livello di contrattazione e le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività.

La Delegazione trattante, pertanto, annualmente procede alla sottoscrizione di un *Contratto integrativo economico*, con il quale vengono disciplinate esclusivamente le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, in applicazione delle disposizioni inserite nell'ultimo periodo del comma 1 dell'art. 5 del CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22.1.2004, in base al quale le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, c.d. risorse decentrate, sono determinate annualmente dagli Enti, nel rispetto della disciplina contenuta nell'art. 15 dello stesso CCNL e nell'art. 31 del CCNL 22.01.2004.

Con la sottoscrizione del CCNL del 21.05.2018 si rende necessario, ai sensi dell'art. 8 dello stesso CCNL, procedere alla sottoscrizione di un CDI triennale di parte normativa. Per tali finalità, si è proceduto alla predisposizione di una piattaforma trasmessa alle OO.SS. per l'avvio del tavolo negoziale.

A seguito di una fase contrattuale lunga e articolata, durante la quale sono state affrontate tutte le materie e gli istituti devoluti a tale livello di contrattazione, l'Amministrazione comunale, con deliberazione n. 244 del 04.11.2019, ha formalizzato le linee direttive alla Delegazione trattante di parte pubblica, anche con riferimento alla determinazione delle risorse variabili, con l'obiettivo primario di garantire ai cittadini il miglioramento continuo dei servizi prodotti, nonché di supportare il mantenimento della qualità dei servizi, anche attraverso la valorizzazione dell'impegno profuso dal personale nel raggiungimento degli obiettivi.

In data 05.11.2019, la Delegazione trattante di parte pubblica e di parte sindacale hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo per il *contratto integrativo di parte normativa e di parte economica per l'anno 2019* per il personale non dirigente.

Durante il tavolo negoziale le parti hanno condiviso l'esigenza di orientare la struttura dell'accordo al rispetto di alcuni principi generali che devono sovrintendere alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad

incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività. In particolare, garantire il rispetto della differenziazione tra “risorse stabili” e “risorse variabili” così come definite dall’art. 67 del CCNL 21.05.2018, precisando che:

- a. le risorse finanziarie stabili servono a remunerare costanti e positive prestazioni, segnale di accrescimento di competenze anch’esse non variabili nel tempo, ma anzi garanzia di prestazione positiva, elevata e continuativa; (finanziamento delle posizioni organizzative e alte professionalità, indennità di comparto, progressioni orizzontali, ed eventuali indennità fisse e continuative comunque definite e legate all’organizzazione del lavoro);
- b. le risorse finanziarie variabili sono stati utilizzati per il finanziamento degli incentivi correlati alla produttività individuale e collettiva e al miglioramento dei servizi e correlati a fattori variabili nel tempo (raggiungimento di obiettivi o progetti specifici, ecc.).

Il presente modulo ripercorre ogni articolo dell’accordo proposto alla certificazione del Revisore dei conti ai fini della verifica della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale. Di seguito vengono illustrati i contenuti e gli eventuali elementi contestuali necessari alla comprensione del testo contrattuale.

Titolo I – Disposizioni Generali

Con il presente titolo vengono illustrati i principi generali del CCDI di parte normativa, con particolare riferimento:

1. al contesto normativo nel quale si è operato per la corretta applicazione delle materie devolute a tale livello di contrattazione (Art. 1);
2. ai destinatari degli istituti previsti dal CCNL del 21.05.2018 (Art. 2), alla durata di vigenza dello stesso, fatta salva la determinazione con cadenza annuale del CDI di parte economica (Art. 3), e alle modalità di attuazione delle procedure relative ad eventuali controversie sull’interpretazione delle clausole controverse (Art. 4);
3. ai principi e alle finalità sottese alla sottoscrizione de contratto decentrato, evidenziando che l’obiettivo prioritario è l’innalzamento dei livelli di efficienza ed efficacia della performance organizzativa dell’intero Ente e della performance individuale del personale (Art. 5 e 6).

Titolo II – Ordinamento professionale

Con il presente Titolo vengono individuate le posizioni di lavoro afferenti l’Area delle posizioni organizzative, la definizione dei criteri per la determinazione della retribuzione di posizione e di risultato ai sensi dell’art. 7, comma 4 – lettera v), del CCNL 21.05.2018 (Art. 7 e 8).

L’art. 9 richiama i compensi aggiuntivi che possono percepire i titolari di posizione organizzativa in deroga al principio di onnicomprensività correlato alla retribuzione di posizione.

Nel presente Titolo vengono disciplinati i criteri per l’attuazione delle procedure finalizzate al riconoscimento delle progressioni economiche orizzontali ai sensi dell’art. 7, comma 4 – lettera c), del CCNL 21.05.2018 (Art. 10).

Titolo III – Rapporto di lavoro

Con il presente titolo sono state definite le modalità di attuazione delle materie correlate al rapporto di lavoro del personale e, in particolare, all’orario di lavoro, ai limiti ai criteri per l’individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria e l’elevazione del periodo dell’orario multiperiodale ai sensi dell’art. 7, comma 4 – lettere p) – q), nonché all’individuazione del limite delle 48 ore settimanali medie per ogni lavoratore e all’integrazione delle fattispecie da considerare nei casi di turni di lavoro notturni. (ex comma 4 – lettere r) – z). (Art. 11).

Nell'art. 12 vengono richiamate le disposizioni fondamentali per la gestione del fondo per il lavoro straordinario. In tale ambito, le parti hanno concordato sulla destinazione di una quota di € 17.631,84, pari al 20% del fondo disponibile, all'incremento del fondo delle risorse decentrate stabili ai sensi dell'art. 67, comma 2 – lettera g), del CCNL 21.05.2018.

Sono, altresì, definite le materie indicate all'art. 7, comma 4 – lettere o) –s), relative all'elevazione del limite individuale massimo delle ore di lavoro straordinario che ogni dipendente può effettuare (Art. 12) e alla determinazione del limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore (Art. 13).

All'art. 14 vengono disciplinati i criteri per l'attuazione delle relazioni sindacali in materia di qualità del lavoro e innovazioni tecnologiche ai sensi dell'art. 7, comma 4 – lettera t), del CCNL 21.05.2018.

Titolo IV – Determinazione del fondo delle risorse decentrate

L'art. 15 del presente titolo delinea i principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse disponibili per la contrattazione decentrata. L'art. 16 illustra le modalità e i riferimenti normativi che hanno portato alla costituzione del fondo delle risorse decentrate secondo la disciplina dettata dall'art. 67 del CCNL 21.05.2018, in base al quale lo stesso viene determinato in due distinte categorie:

- a) **“risorse decentrate stabili”**, utilizzando le voci riportate ai commi 1 e 2, che ricomprende tutte le fonti di finanziamento già previste dalle discipline contrattuali vigenti e che hanno la caratteristica della certezza, della stabilità e della continuità nel tempo;
- b) **“risorse decentrate variabili”**, utilizzando le voci indicate dal comma 3, che comprende tutte le risorse eventuali e variabili previste dai CC.CC.NN.LL. vigenti.

Nell'art. 16 viene illustrata la costituzione del fondo delle risorse che assumono carattere di stabilità e continuità e restano confermate per gli anni successivi. Vengono specificate le modalità e i riferimenti normativi che hanno portato alla costituzione del fondo delle risorse decentrate secondo la disciplina dettata dai commi 1 e 2 dell'art. 67 del CCNL sottoscritto il 21.05.2018, che rappresenta la base di partenza del fondo delle risorse destinate alla contrattazione decentrata integrativa.

In particolare, si precisa che a decorrere dall'anno 2018, il **“Fondo risorse decentrate stabili”**, è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2 del CCNL 22.01.2004, 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 22/1/2004.

La nuova disciplina introdotta dal comma 12 del citato art. 67 prevede che a partire dall'anno 2018, anche per gli enti con dirigenza, il fondo per il finanziamento dell'Area delle posizioni organizzative è finanziato con oneri a carico del bilancio e non più dal fondo delle risorse decentrate, fermo restando che le somme utilizzate nell'anno 2017 per un importo complessivo di € 135.800,00, comprensivo delle somme di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL del 22.1.2004, quantificate in € 9.301,47, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, destinato agli incarichi di **“alta professionalità”**, sono decurtate permanentemente dall'unico importo consolidato, che rientrano nelle disponibilità di bilancio.

Si precisa che nella parte stabile vengono inserite le risorse per il finanziamento dell'indennità di comparto, relativamente alla prima colonna della tabella D, in quanto, in base a quanto previsto dall'art. 33 del CCNL 22.01.2004, tali risorse sono da reperire con mezzi di bilancio dell'Ente, mentre le somme relative alla seconda e alla terza colonna sono a carico del fondo delle risorse decentrate stabili. A tal fine, annualmente vengono determinate le somme occorrenti al finanziamento dell'indennità di comparto previste dalla prima colonna, che non devono essere considerate quale parte integrante che costituisce l'importo complessivo del fondo, ma risorse a destinazione vincolata al finanziamento di una parte dell'indennità di comparto. Pertanto, tali somme non vanno inserite nella Tabella 15 del Conto Annuale.

Nell'art. 17 vengono illustrate le modalità e i riferimenti normativi che hanno portato alla costituzione del fondo delle risorse decentrate variabili di cui al comma 3 e seguenti del citato art. 67, che assumono caratteristiche di eventualità e di variabilità e che annualmente devono essere verificate dall'organo politico di governo al quale spetta l'onere di valutare l'entità delle risorse da inserire nel fondo, individuandone la relativa copertura nell'ambito delle capacità finanziarie disponibili in bilancio, con particolare riferimento all'incremento delle risorse finanziarie secondo quanto previsto dall'art. 67 comma 4 e comma 5 del CCNL del 21.05.2018.

L'art. 18 illustra le modalità attuative della nuova disciplina introdotta dall'art. 23, comma 2, del D.lgs. 25.05.2017 n. 75, in base alla quale a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2016.

Nella determinazione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2016 si è proceduto all'applicazione delle regole definite nel tempo, con varie circolari, dalla Ragioneria Generale dello Stato e dalle deliberazioni delle Sezioni di controllo della Corte dei Conti, con particolare riferimento alle risorse, c.d. neutre, non soggette a riduzione. A riguardo si precisa che, in base a quanto disposto dall'art. 11 del decreto legge n. 135 del 14.12.2018, le risorse previste dal CCNL 21.05.2018 destinate all'incremento del fondo delle risorse stabili per la contrattazione decentrata non sono soggette ai limiti di crescita del fondo medesimo imposto dall'articolo 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017.

In ossequio alle disposizioni e ai pareri sopra richiamati, è stato redatto un prospetto con il quale sono riportate le voci che si ritengono non soggette a riduzione, ai fini della determinazione del fondo per la contrattazione decentrata integrativa da considerare per la corretta applicazione dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017.

Si prende atto delle disposizioni contenute nell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, come convertito in legge n. 58/2019, che ha previsto una nuova disciplina in materia di costituzione del fondo delle risorse decentrate, finalizzata al contenimento della spesa complessiva destinata al salario accessorio del personale non dirigente e del personale titolare di posizione organizzativa. A riguardo viene precisato che a seguito indicazioni, attese dagli organi istituzionali competenti in materia sulla corretta applicazione della normativa in parola, si potrà rappresentare l'esigenza di procedere alla rideterminazione del fondo per il corrente esercizio finanziario.

L'art. 19 descrive le modalità con le quali l'Ente procede al recupero, a valere sul fondo delle risorse decentrate, delle somme ritenute non ammissibili ai fini dell'integrazione del fondo per gli anni 2004/2012, quantificate in € 920.690,92 mediante graduale riassorbimento delle stesse per un numero di nove annualità corrispondenti a quelle in cui si è verificato il superamento dei vincoli finanziari, in attuazione delle disposizioni inserite dall'art. 40, comma 3-quinquies, del D.lgs. n. 165/2001.

Con l'art. 20 le parti, a seguito delle verifiche operate in merito alla metodologia riportata nell'Allegato "A", convengono sulla correttezza dell'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività.

Titolo V – Utilizzo del fondo delle risorse decentrate stabili

L'art. 21 del presente titolo conferma la destinazione delle risorse stabili al finanziamento degli istituti contrattuali ad esse correlate. Nei successivi articoli vengono illustrati i criteri e le modalità di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione decentrata integrativa, come di seguito sinteticamente elencati:

- a) Finanziamento delle progressioni economiche orizzontali storicizzate, ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL del 22.01.2004 (art. 22);
- b) Alimentazione delle quote dell'indennità di comparto di cui all'art. 33 del CCNL del 22.1.2004 (art. 23);
- c) Finanziamento delle indennità per il personale educativo degli asili nido, in base a quanto previsto dall'art. 37, comma 1, lett. c) del CCNL del 6.7.1995 (art. 24).

Titolo VI – Utilizzo del fondo delle risorse decentrate destinate all'organizzazione del lavoro

Il presente titolo illustra i criteri e le modalità di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione decentrata integrativa di cui all'art. 68, comma 2, per il finanziamento dei vari istituti previsti dal CCNL del 21.05.2018, relativamente a quelli correlati all'organizzazione del lavoro ai sensi dell'art. 7, comma 4 – lettera e) del citato CCNL (Art. 25), con particolare riferimento alle risorse per il finanziamento:

1. delle indennità correlate alle condizioni di lavoro e destinate a remunerare lo svolgimento di attività disagiate, per prestazioni lavorative svolte in condizioni di rischio pregiudizievoli per la salute e per funzioni implicanti il maneggio valori (Art. 26);
2. dell'indennità di turno, dell'indennità di reperibilità e dei compensi di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14.09.2000 (Art. 27);

Titolo VII – Utilizzo del fondo delle risorse decentrate destinate alle indennità per specifiche responsabilità

Nel presente titolo viene riportata la disciplina per l'attribuzione dei compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale dell'Ente, di cui all'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.05.2018. In particolare, vengono definiti:

- a) i principi generali nel rispetto dei quali possono essere attribuite le specifiche responsabilità (Art. 28);
- b) i criteri generali per la determinazione degli oneri necessari a garantire il finanziamento delle indennità correlate alle specifiche responsabilità (art. 29);
- c) i criteri generali per la graduazione delle specifiche responsabilità e la determinazione degli importi correlati alla categoria di appartenenza e alle connesse responsabilità conferite dal dirigente del Dipartimento di appartenenza (art. 30), con relative modalità procedurali per il conferimento degli incarichi (art. 31);
- d) i criteri per la definizione della durata di conferimento dell'incarico e casi di revoca e/o cessazione del medesimo (art. 32).

L'art. 33 disciplina i criteri per la determinazione delle indennità di responsabilità da riconosce al personale dell'Ente assegnato a specifiche posizioni di lavoro con atto formale dell'Ente, come indicate dal comma 2 del citato art. 70-quinquies, del CCNL 21.05.2018.

Titolo VIII – Utilizzo del fondo delle risorse decentrate destinate al personale dell'area di vigilanza

Con la sottoscrizione del CCNL del 21.05.2018, le parti, al fine di valorizzare il ruolo specifico della polizia locale, come servizio di polizia degli Enti locali, hanno introdotto una apposita disciplina destinata agli addetti della Polizia Municipale con l'obiettivo di riconoscere a tali soggetti specifiche indennità correlate ai compiti e alle funzioni di responsabilità, che richiedono livelli di professionalità sempre più elevata che possono essere prioritariamente acquisiti solo mediante percorsi di aggiornamento e di qualificazione.

Per tali finalità, il presente titolo illustra i criteri e le modalità di ripartizione delle risorse disponibili per il finanziamento dei vari istituti previsti per il personale di Polizia Municipale ai sensi dell'art. 7, comma 4 – lettera e), del citato CCNL, con particolare riferimento alle risorse per il finanziamento:

1. dell'indennità correlata alle prestazioni di lavoro per servizio esterno di vigilanza effettuate in modo continuativo dagli Agenti di Polizia Municipale di cui all'art. 56-quinquies, determinata in un importo di € 5,00 per ogni giorno di effettivo svolgimento del servizio esterno (Art. 34);

2. dell'indennità di funzione per compensare il personale appartenente alla Polizia Municipale, inquadrato nelle categorie C e D, per l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito e alle funzioni assegnate nell'espletamento delle funzioni di competenza (Art. 35).

Il successivo art. 36, definisce i criteri per l'erogazione dei compensi al personale appartenente alla Polizia Municipale per lo svolgimento di attività di sicurezza e di polizia stradale effettuate per conto terzi, e da questi finanziati, non connesse a garanzie di diritti fondamentali, in base alle disposizioni inserite all'art. 56-ter del CCNL 21.05.2018, fermo restando che tali prestazioni devono essere svolte al di fuori del normale orario di lavoro prestato presso l'Ente.

L'art. 37 prevede la possibilità, in sede di ripartizione annuale delle risorse correlate ai proventi delle sanzioni per violazioni previste dall'art. 208 – Codice della strada, di destinare una quota nella misura stabilita dal comma 4 lettera c) e comma 5bis dello stesso art. 208 per incentivare le attività e prestazioni correlate al potenziamento dei servizi di sicurezza urbana e al controllo della viabilità stradale, nonché all'accertamento delle violazioni in materia di circolazione stradale.

Titolo IX – Utilizzo del fondo delle risorse decentrate destinate alla performance collettiva e individuale

Il presente titolo illustra i criteri e le modalità di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione decentrata integrativa di cui all'art. 68, comma 2 – lettera a) e b), per il finanziamento degli incentivi correlati alla produttività e al miglioramento dei servizi in termini di performance individuale e di performance organizzativa ai sensi dell'art. 7, comma 4 – lettera b) del citato CCNL.

Il sistema d'incentivazione del personale si basa sull'attuazione degli obiettivi assegnati ai responsabili con posizione organizzativa per servizio e centro di responsabilità, come previsto dall'art. 4, comma 2 – lettera a), del D.lgs. n. 150/82009. Gli obiettivi possono riguardare obiettivi di mantenimento per la migliore funzionalità dei servizi istituzionali resi al cittadino e obiettivi strategici assegnati dall'Amministrazione comunale, in quanto correlati al programma politico amministrativo degli Organi politici (Art. 38).

In tale ambito viene definita la disciplina dei sistemi di incentivazione del personale e dei criteri di assegnazione al personale degli incentivi destinati alla performance organizzativa (art. 39) e ad incentivare la performance individuale (art. 40).

L'art. 41 stabilisce i criteri per l'attuazione delle disposizioni inserite nell'art. 69 del CCNL, finalizzate ad introdurre un sistema di differenziazione del premio individuale per i dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione adottato dall'ente.

Al personale che ottiene una valutazione elevata è attribuita una maggiorazione del premio individuale, che si aggiunge alla quota del premio pro capite determinato in base alle risorse disponibili. La misura di detta maggiorazione è stata definita in sede di contrattazione integrativa nella percentuale del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. La Delegazione trattante ha stabilito, inoltre, che detta maggiorazione è attribuita ad un numero di personale pari al 30% dell'organico presente in servizio.

L'art. 42 individua le risorse che possono essere inserite nel fondo delle risorse variabili, in base a specifiche disposizioni di legge che consentono tale incremento. Tali risorse sono finalizzate all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale ai sensi dell'art. 68 – comma 2, lettera g) – del CCNL 21.05.2018.

In tale ambito sono stati definiti i criteri generali per l'erogazione degli incentivi al personale che partecipa alle attività finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia e di qualità dei servizi interessati, in base ai quali si realizza l'effettivo incremento di risorse finanziarie nel fondo delle risorse decentrate, ai sensi dell'art. 7, comma 4 – lettera g) del nuovo CCNL.

Il successivo art. 43 disciplina i criteri per la determinazione del fondo e per l'attribuzione dei relativi compensi da erogare a titolo di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori, in base a quanto disposto dall'art. 68,

comma 2 – lettera h), del CCNL 21.05.2018. Tale fondo è finanziato con le somme incassate dall'Ente e relative al rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria.

La contrattazione decentrata ha definito, altresì, i criteri per la determinazione, in base alle disposizioni inserite all'art. 67 – comma 3, lettera a) – del CCNL 21.05.2018, del fondo delle risorse decentrate da inserire nella parte variabile. Tale fondo può essere integrato annualmente dalle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto della disciplina inserita all'art. 15, comma 1 – lettera d), del CCNL 01.04.1999, come modificato dall'art. 4, comma 4, del CCNL del 05.10.2001 (Art. 44).

Con il contratto decentrato in esame si è proceduto a disciplinare agli articoli 45 e 46 i criteri generali per l'attuazione dei piani di razionalizzazione in applicazione di quanto contenuto nell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D. L. n. 98 del 6 luglio 2011, convertito, con modificazioni, nella legge n. 111 del 15 luglio 2011.

L'art. 47 ha introdotto un sistema di perequazione retributivo nell'utilizzo delle risorse decentrate correlate alla produttività e alla performance individuale, al fine di garantire distribuzione eque delle somme disponibili.

Titolo IX – Benessere del personale

Il presente titolo definisce i criteri e le modalità di applicazione delle materie richiamate dall'art. 7, comma 4 – lettera h) e m), del citato CCNL, con particolare riferimento:

1. alla costituzione del Comitato Unico di Garanzia per la pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, di cui all'art. 57 del D.lgs. n. 165/2001, in ossequio alle linee guida contenute nella direttiva del 4 marzo 2011, emanata di concerto dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri (Art. 48);
2. alle risorse destinate al welfare integrativo disponibili per la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore di dipendenti e degli appartenenti ai rispettivi nuclei familiari (art. 49). A riguardo, le parti hanno concordato sulla necessità di attendere indicazioni più precise dai competenti organi istituzionali in merito alla corretta applicazione della disciplina "de quo".
3. alla definizione dei criteri mediante i quali l'Amministrazione si impegna a dare tempestiva informazione alle OO.SS. in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché per la prevenzione delle malattie professionali, nel rispetto del D.lgs. n. 81/2008 (Art. 50).

Nell'art. 51 sono riportate le disposizioni di carattere generale che attengono alla validità del presente contratto. Si precisa che le disposizioni contenute nel contratto integrativo conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione e, comunque, fino alla sottoscrizione del nuovo CCDI di parte normativa per il triennio successivo.

L'ipotesi di contratto decentrato integrativo di parte normativa è corredata dall'allegato recante la parte economica per l'anno 2019. Tale allegato illustra la determinazione del fondo delle risorse decentrate con relativa ripartizione delle risorse per il finanziamento degli istituti contrattuali devoluti a tale livello di contrattazione dal CCNL del 21.05.2018.

Il Dirigente del Dipartimento
Dott. Donato Sarno

