



# COMUNE DI MULAZZO

PROVINCIA DI MASSA CARRARA

---

## Relazione illustrativa al Contratto Decentrato Integrativo 2021 del Personale non Dirigente

### Premesso:

- che ai sensi degli artt. 5 del CCNL 01.04.1999 e 4 del CCNL 22.01.2004, e degli artt. 40 comma 3 sexies e 40 bis del D.Lgs 165/2001, come integrati dal D.Lgs. 150/09, a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni, redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica.
- che tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1, nel caso di specie degli Enti Locali, dal Collegio dei Revisori dei Conti.
- che tale controllo ha per oggetto la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori.
- che successivamente, l'ipotesi di CCDI viene trasmesso all'organo di governo dell'Ente che autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla firma definitiva. Infine l'Ente trasmette il contratto all'ARAN.
- che il contenuto dei due documenti (relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa) è dettagliato nella circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19 luglio 2012, così come aggiornato.
- Che in data 10/03/2021 si è svolto un primo incontro tra la delegazione trattante di parte pubblica e le OOSS e RSU, durante il quale è stato stabilito di attendere la pubblicazione del nuovo CCNL prima di procedere a formulare ipotesi per l'anno 2021
- che in data 23/09/2021, vi è stato un incontro tra la delegazione trattante di parte pubblica e le OOSS e RSU, durante il quale è stato approvato un accordo e formulata un'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente – anno 2021, per il riparto delle risorse accessorie ritenendo validi gli istituti del CCNL 2018.

Tanto premesso

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

<b>Incontro con le OOSS e RSU</b>		10/03/2021 e 23/09/2021
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		Utilizzo fondo 2021
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Luigi Perrone Segretario Comunale (Presidente) Marco Galeotti Responsabile di Area Tecnica Fabrizio Mazzoni            Responsabile dell'Area Tributi Pietro Ferrari Vivaldi      Responsabile dell'Area Finanziaria Organizzazioni sindacali firmatarie e RSU: CGIL                                      Costa Laura CISL                                         Ferrari Davide RSU    Tamagna Andrea, Perini Diego
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale dipendente, non dirigente, del Comune di Mulazzo
<b>Materie trattate dal contratto integrativo</b>		1. Utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2021;
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	Parere positivo del revisore rilasciato in data
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	L'Organo di controllo interno non ha effettuato rilievi.
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	Con deliberazione di G.C. n. 10 del 23/02/2021 è stato adottato il Piano Esecutivo di Gestione 2021/2023 (art. 169 del D.Lgs. n. 267/2000), che ingloba il piano della performance 2021/2023 previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2021/2023 previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009, ora integrato nel Piano Triennale Prevenzione Anticorruzione, con deliberazione di G.C. n. 17 del 23/03/2021.
È stato assolto l'obbligo di cui all'art.20 del D.Lgs. 33/2013 relativo alla pubblicazione dei dati relativi alla valutazione della performance e alla distribuzione dei premi al personale		
	La Relazione della Performance è stata validata dal NTV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del D.Lgs. n. 150/2009 in data 17/06/2021.	

## Eventuali osservazioni

### A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Il CCDI 2021 è un contratto decentrato integrativo per la parte economica e definisce per l'anno in corso l'allocazione delle risorse del fondo tra i diversi istituti come già disciplinati nei CCDI previgenti. Ricordiamo che per la parte giuridica resta valido per il periodo 2018/2020 il contratto decentrato sottoscritto il 21/12/2018.

### B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Come meglio spiegato nella Relazione Tecnico Finanziaria, successivamente alla costituzione del Fondo in via definitiva con determinazione n. 188 dell'11/03/2021 l'utilizzo delle di parte stabile è stato rivisto rispetto alla previsione iniziale, in base alle effettive esigenze del personale in servizio con una diminuzione della spesa di alcuni istituti.

Sulla base dei criteri stabiliti nel CCDI le risorse vengono utilizzate come di seguito indicato, nel rispetto delle linee di indirizzo stabilite con deliberazione di Giunta Comunale:

Macrocategoria: PERSONALE NON DIRIGENTE

### FONDO DESTINATO AL PAGAMENTO DEL CONTRATTO DECENTRATO

€ 60.195,54

Fondo risorse decentrate personale non dirigenziale (Fondo 2016 consolidato)	Art. 67, comma 1 e 2 CCNL 21 maggio 2018	45.606,00
Fondo accessorio vigili passati dall'UCML (Fondo 2016 consolidato)	Delibera 57/2016/SRCPIE/PAR della Sez. Reg. Controllo Piemonte Corte dei Conti	8.898,00
Differenziali posizioni di sviluppo (art. 67, c. 2, lett. B)		1.127,00
RIA cessati 2017/2018 (art. 67, c. 2, lett. c)		459,94
RIA cessati 2019 (art. 67, c. 3, lett. c)		2.856,60
Quota di € 83,20 per il personale in servizio al 31/12/2015 (art. 67, c. 2, lettera a)		1.248,00

### 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 al personale si applica il regolamento per la Misurazione, Valutazione, Integrità e Trasparenza delle Performance, vigente.

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

Sono previste nuove progressioni economiche per l'anno 2020 nell'ambito di una percentuale massima pari al 50% degli aventi diritto, come da Circolare 5 del 16 maggio 2019 della Ragioneria Generale dello Stato. Il

criterio da adottare per le PEO è racchiuso nell'articolo 14 del contratto decentrato 2018, che conteneva anche la parte giuridica 2018/2020. In particolare il comma 4 prevede che i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie siano i seguenti:

FATTORE	PERCENTUALE
<b>1. Media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente</b> a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione (verrà stilata una graduatoria dal punteggio più alto a quello più basso relativa alla media dei punteggi; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti nell'ambito del triennio considerato di cui si farà la media/3	60%
<b>2. Esperienza</b> (anzianità nella categoria economica di appartenenza)	20%
<b>3. Maturità di servizio</b> (anzianità nella posizione economica di appartenenza)	20%

Si è stabilito, inoltre, che:

- a) in caso di parità si valuterà l'anzianità di servizio complessiva del dipendente;
- b) in caso di ulteriore parità l'età anagrafica del dipendente.

Ai fini del primo punto verrà utilizzata la media della performance individuale del triennio 2018/2020, anche conseguita presso altra PA. Per il secondo punto verrà presa in considerazione l'ultima progressione economica conseguita e per il terzo punto verranno prese in considerazione anche altre esperienze maturate in altre PA. Il punteggio massimo attribuibile è pari a 100, come somma dei punteggi dei singoli parametri con il meccanismo del peso ponderato. Infatti, ogni singolo parametro verrà riparametrato al suo massimo (60 punti per il primo, 20 per il secondo, 20 per il terzo); in questo modo otterranno il valore massimo per ogni singolo parametro coloro che hanno registrato il valore più alto dello stesso (media delle performance, anzianità nella PE e anzianità di servizio); gli altri candidati saranno riparametrati al valore massimo del parametro.

E' stata stilata una graduatoria unica per tutti i lavoratori aventi diritto alla progressione. La decorrenza giuridica ed economica è dal 01/01/2021. Queste progressioni hanno copertura per € 1.700,58. Le progressioni 2021 riguardano 2 dipendenti, pari al 50% degli aventi diritto.

#### **E) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale.**

Non è previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività. Pertanto, l'attribuzione dell'incentivo al personale dipendente avverrà solo attraverso la compilazione della scheda individuale, secondo la metodologia vigente, non potendo procedere alla ripartizione del fondo per la produttività, tra i progetti mirati e il premio delle prestazioni individuali.

#### **F) altre informazioni ritenute utili**

Il trattamento economico accessorio del personale dipendente dell'area non dirigenziale è finanziato tramite il fondo delle risorse decentrate disciplinato ai sensi dell'articolo 67 del CCNL - Regioni Autonomie Locali – del 21/05/2018; tale disciplina definisce le modalità di costituzione del fondo, stabilendo 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 22.01.2004 relative all'anno 2017 come certificate dal collegio dei revisori".

Le citate norme, oltre ad individuare le fonti di finanziamento, suddividono le risorse in due fondamentali categorie: le risorse decentrate stabili, aventi il carattere della certezza e della continuità (articolo 67 comma 2 CCNL 2018), e le risorse decentrate variabili, aventi il carattere dell'eventualità (articolo 67 comma 3 CCNL 2018).

In particolare l'articolo 67 comma 2 del contratto specifica che le risorse stabili determinate nell'anno 2019 sono definite in un unico importo che resta confermato anche per gli anni successivi. Si fissa come parametro del fondo 2019, il limite del fondo 2017, che a sua volta, in base a quanto stabilito dall'articolo 23 del D.Lgs. 75/2017, è il valore del fondo del 2016, ritenendosi consolidate le decurtazioni apportate nel 2016, per effetto dell'applicazione dei previgenti vincoli ex art.1, comma 236, della L. n. 208/2015.

Si dà atto che a partire dal 2019 le risorse stabili del fondo vengono incrementate di un importo, su base annua, pari a € 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, che, per il Comune di Mulazzo erano 15 e di conseguenza il fondo è aumentato di € 1.248.

Si dà atto, inoltre, che per effetto della cessazione di due dipendenti nel corso del 2018 (G.C. e R.L.), le risorse stabili sono aumentate stabilmente di € 459,94 (RIA), ex articolo 67, c. 2, lettera C del CCNL 2018 e di ulteriori € 2.856,60 per effetto della cessazione di n. 4 dipendenti nel corso del 2019 (G.C., T.M, B.U e M.M.).

Considerato, quindi, che l'ammontare complessivo delle risorse destinate per l'anno 2017 al trattamento economico accessorio del personale era stato fissato in 45.606,00 € di parte stabile e che detto fondo per l'anno 2018 era aumentato di:

- 1.127 € per i differenziali delle posizioni economiche di sviluppo (art. 67, c. 2, lettera B, CCNL 2018);
- 8.898,00 € per effetto della riassunzione dei Vigili Urbani transitati nell'UCML dal 01/01/2018.

**Pertanto, il fondo 2018 del Comune di Mulazzo era pari a € 55.631,00 di risorse stabili.**

Per definire l'ammontare delle risorse del 2021 occorre sommare al fondo 2018, pari a € 55.631,00 le seguenti cifre:

- € 1.248 di aumento *una tantum*, su base annua, pari a € 83,20 per le unità di personale in servizio alla data del 31/12/2015, che, per il Comune di Mulazzo erano 15;
- 459,94 € per effetto della RIA relativa ai dipendenti G.C. e R.L. cessati nel corso del 2018 (art.67, c. 2, lettera C del CCNL 2018);
- 2.856,60 € per effetto della RIA, relativa ai dipendenti G.C., T.M, B.U e M.M. cessati nel corso del 2019 (art.67, c. 2, lettera C del CCNL 2018);

**Pertanto, il fondo 2021 del Comune di Mulazzo è pari a € 60.195,54 di risorse stabili.**

#### **H) Fondo per il lavoro straordinario**

Ai sensi del combinato disposto degli art. 14 del CCNL 1 aprile 1999 e 38 del C.C.N.L. 14 settembre 2000, le risorse per il pagamento del lavoro straordinario sono scorporate dai fondi previsti dagli artt. 15 e 17 del CCNL 1 aprile 1999.

Il valore storico del fondo relativo al lavoro straordinario, calcolato a norma dell'articolo 14, commi 1 e 4 del CCNL 1 aprile 1999, ammonta ad € 15.683,74

Per tale fondo, in applicazione dell'articolo 14 comma 3 del CCNL 1 aprile 1999, anche secondo l'interpretazione che ne dà l'ARAN (parere 499- 15B10), riconosce all'ente la possibilità di valutare, anno per anno, se iscrivere sul fondo per il lavoro straordinario una quota inferiore rispetto al valore storico del medesimo fondo, così come calcolato a norma dell'articolo 14 commi 1 e 4.

Il responsabile dell'Area Finanziaria  
Pietro Ferrari Vivaldi