



# COMUNE DI MULAZZO

PROVINCIA DI MASSA CARRARA

---

## Relazione illustrativa al Contratto Decentrato Integrativo 2022 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 09/11/2022 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 2019-2021 prima di procedere a formulare ipotesi per l'anno 2022, stante la convocazione delle Organizzazioni Sindacali per il giorno 16/11/2022;
- che in data 20/12/2022, vi è stato un ulteriore incontro tra la delegazione trattante di parte pubblica e le OOSS e RSU, durante il quale **non si è raggiunto un accordo e non è stata formulata un'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo** del personale non dirigente – anno 2022, per il riparto delle risorse accessorie ritenendo validi gli istituti del CCNL 2018.
- In tale incontro l'organizzazione sindacale FP CGIL ha formulato una proposta di Progressioni Economiche Orizzontali per tutta la platea delle categorie giuridiche (B, C e D), mentre la CISL FP ha

proposto una progressione per le sole categorie B e C, in quanto tutti i dipendenti di categoria D sono già titolari di Posizione Organizzativa;

- La Giunta Comunale, con deliberazione n. 106 del 22/12/2022 ha accolto la proposta di CISL FP, inserendo nelle linee di indirizzo anche le progressioni economiche orizzontali, per il solo anno 2022, per le categorie B e C.
- In data 27/12/2022 ha avuto luogo un ultimo incontro tra la delegazione trattante di parte pubblica e le OOSS e RSU a seguito del quale è stata firmata l'intesa sul contratto collettivo decentrato integrativo per il personale del Comune di Mulazzo per l'anno 2022.

Tanto premesso

#### RELAZIONE ILLUSTRATIVA

<b>Incontro con le OOSS e RSU</b>		Preliminari in data 09/11/2022, 20/12/2022 e 27/12/2022
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		Utilizzo fondo 2022
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		<p><b>Parte Pubblica</b> (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>Luigi Perrone                      Segretario Comunale (Presidente)</p> <p>Stefano Nadotti                    Responsabile di Area Tecnica</p> <p>Fabrizio Mazzoni                  Responsabile dell'Area Tributi</p> <p>Pietro Ferrari Vivaldi            Responsabile dell'Area Finanziaria</p> <p><b>Organizzazioni sindacali firmatarie e RSU:</b></p> <p>CGIL                                  Bacci Laura/Menconi Alessio</p> <p>CISL                                  Mastorci Enzo, Ferrari Davide</p> <p>RSU                                  Tamagna Andrea, Perini Diego</p>
<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 2022;
<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 .../12/2022
	<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</b>	Con deliberazione di G.C. n. 7 del 01/02/2022 è stato adottato il Piano Esecutivo di Gestione 2022/2024 (art. 169 del D.Lgs. n. 267/2000), che ingloba il piano della performance 2022/2024 previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009.

	<b>inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2022/2024 previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009, ora integrato nel Piano Triennale Prevenzione Anticorruzione, con deliberazione di G.C. n. 29 del 28/03/2022.
		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 02/06/2022.
<b>Eventuali osservazioni</b>		

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

Il CCDI 2022 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 del Responsabile del Servizio Affari Generali e Finanziari n. 612 del 19/12/2022 l'utilizzo delle di parte stabile è stato rivisto rispetto alla previsione iniziale, in base all'art. 79, comma 1, lettera b) del CCNL 2019-2021, che prevede l'incremento di *"un importo, su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018; poiché l'incremento di cui alla presente lettera decorre retroattivamente dal 1/01/2021, si applica quanto previsto al comma 5;"*

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

€ 61.547,54

Fondo Risorse Decentrate personale non dirigenziale (Fondo 2016 consolidato)	Art. 67, comma 1 e 2 CCNL 21 maggio 2018	45.606,00
Differenziali posizioni di sviluppo (art. 67, c. 2, lett. B)	Art. 67, comma 2, lett. B CCNL 21 maggio 2018	1.127,00
Risorse stabili - Incremento per vigili passati da UCML a Comune	Delibera 57/2016 della Sez. Reg. Controllo Piemonte Corte dei Conti	8.898,00
<b>Voci escluse dal limite</b>		
RIA e assegni <i>ad personam</i> dipendenti cessati 2017/2018/2019	art. 67, c. 2, lett. c, CCNL 21 maggio 2018	3.316,54
Quota di € 83,20 per il personale in servizio al 31/12/2015	art. 67, c. 2, lettera a, CCNL 21 maggio 2018	1.248,00

Quota di € 84,50 per il personale in servizio al 31/12/2018 (annualità 2021)	Art. 79, comma 1, lettera b, CCNL 16 novembre 2022	1.352,00
		<b>61.547,54</b>

**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:

<b>FATTORE</b>	<b>PERCENTUALE</b>
<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 2019/2021, 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 01/01/2022. Queste progressioni hanno copertura per € 2.801,46  
Le progressioni 2022 riguardano i dipendenti delle categorie B e C, per un totale di 6 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 che a partire dal 2021, per l'annualità 2021, le risorse stabili del fondo vengono incrementate di un importo, su base annua, pari a € 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018, che, per il Comune di Mulazzo erano 16 e di conseguenza il fondo è aumentato di € 1.352,00.

Si dà atto, inoltre, che per effetto della cessazione di 2 dipendenti nel corso del 2018 e di n. 4 dipendenti nel 2019, le risorse stabili sono aumentate stabilmente di € 3.316,54 (RIA), ex articolo 67, c. 2, lettera C del CCNL 2018.

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:

- 1.127,00 € 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 2022 occorre sommare al fondo 2018, pari a € 55.631,00 le seguenti cifre:

- € 1.248,00 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;
- € 1.352,00 di aumento *una tantum*, su base annua, pari a € 84,50 per le unità di personale in servizio alla data del 31/12/2018, che, per il Comune di Mulazzo erano 15 (art. 79, CCNL 2019-2021);
- 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);

In totale, il **fondo 2022** del Comune di Mulazzo è pari a € **61.547,54 di risorse stabili.**

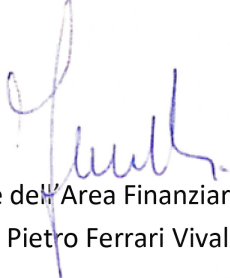
#### **H) Fondo per il lavoro straordinario**

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.

Mulazzo, 27/12/2022

  
Il responsabile dell'Area Finanziaria  
Pietro Ferrari Vivaldi