



COMUNE DI CARRARA

Decorato di Medaglia d'Oro al Merito Civile

## Ipotesi di Contratto collettivo decentrato integrativo di destinazione delle risorse decentrate del personale non dirigenziale per l'anno 2019

### Relazione illustrativa

<b>Data di sottoscrizione dell'ipotesi di accordo</b>	09/10/2019	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Dall'01/01/2019 al 31/12/2019	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario generale Componente: Dirigente Settore Affari Generali e Personale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CISAL FP. RSU aziendale Organizzazione sindacali firmatarie (elenco sigle): <ul style="list-style-type: none"><li>• RSU aziendale;</li><li>• FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA dipartimento CISAL FP</li></ul>	
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente Comune di Carrara	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Destinazione delle risorse decentrate del personale non dirigente per l'anno 2019	
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	L'ipotesi di contratto decentrato viene trasmessa al collegio dei revisori unitamente alla presente relazione ai fini dell'acquisizione della certificazione da parte del collegio stesso di compatibilità economico finanziaria e normativa ai sensi del comma 1 dell'articolo 40 bis del D.lgs n.165/2001. A seguito dell'acquisizione della certificazione la presente ipotesi verrà inviata alla Giunta Comunale per l'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva.
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione</b>	Con deliberazione G.C. n. 45 del 31/01/2019 è stato approvato il piano esecutivo di gestione provvisorio 2019/2020/2021, unificato organicamente con il piano degli obiettivi e con il piano della performance. Ai sensi dell'art. 169, comma 3 bis del TUEL, il Piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108 comma 1 del TUEL e il piano della performance di cui all'art. 10 del D. Lgs. 150/2009 sono unificati organicamente nel Piano Esecutivo di Gestione
		Con deliberazione di Giunta comunale n. 40 del 31/01/2019 è stato adottato il piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2019-2021



## COMUNE DI CARRARA

Decorato di Medaglia d'Oro al Merito Civile

	<b>accessoria</b>	<p>L'Organismo di valutazione presso il Comune di Carrara (MS), ai sensi dell'art.14, c.4, lett.g), del d.lgs. n.150/2009 e delle delibere Anac nn. 1310/2016 e 141/2019, ha effettuato la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione elencati nell'allegato 2.1 – griglia di <i>rilevazione al 31 marzo 2019</i> della delibera n. 141/2019; l'organismo di valutazione ha svolto gli accertamenti, tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi dall'attività di controllo sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione svolta dal Responsabile della trasparenza ai sensi dell'art.43, c.1 del D.Lgs n.33/2013.</p> <p>Sulla base di quanto sopra, l'Odv <i>in data 16/04/2019</i> ha attestato la veridicità e l'attendibilità, alla data dell'attestazione, di quanto riportato <i>nell'allegato 2.1</i> rispetto a quanto pubblicato sul sito del Comune di Carrara.</p> <p>La Relazione della Performance 2017 è stata validata dall'OIV in data 05/04/2019, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c) del D. Lgs. n. 150/2009. Si evidenzia comunque che la performance relativa all'anno 2018 verrà erogata condizionatamente alla validazione della relativa relazione da parte dell'Odv.</p>
<b>Eventuali osservazioni =====</b>		

### **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)**

#### **A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo**

In data 21 maggio 2018 è stato siglato il CCNL del comparto funzioni locali per il triennio 2016-2018 il quale ha riscritto le regole per la costituzione del fondo salario accessorio. La costituzione del fondo risorse decentrate del personale non dirigenziale è avvenuta nel rispetto delle nuove regole.

Le risorse decentrate sono state definite dall'Amministrazione per l'anno 2019 come segue:

- con determinazione del dirigente del Settore Affari Generali e Personale n. 232 del 21/02/2019 sono state definite le risorse stabili ex art.67 commi 1 e 2 CCNL 21/05/2018;
- con deliberazione di G.C. n. 274 del 27/06/2019 sono state definite le risorse variabili ex art.67 commi 3,4 e 5 CCNL 21/05/2018;

**Richiamato** in particolare l'art. 67 del CCNL 2016/2018 che introduce nuove regole di costituzione del fondo risorse decentrate ed in particolare 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 22.01.2004 relative all'anno 2017 come certificate dal collegio dei revisori ...” (1°comma);
- “... 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 . ....” (1°comma);
- “ La quantificazione del fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di Posizione organizzativa, di cui all'art. 15 comma 5, deve comunque avvenire complessivamente nel rispetto dell'art. 23 comma 2 del D. lgs. vo n. 75/2017.”(7°comma).

**Richiamato**, conseguentemente, l'art. 23 comma 2 del D.lgs.vo n. 75/2017 secondo cui: “... A decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento



## COMUNE DI CARRARA

Decorato di Medaglia d'Oro al Merito Civile

accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. “

**Preso atto** che l'importo consolidato delle risorse decentrate stabili 2017, al netto di quello destinato nello stesso anno alle P.O. è pari ad € 1.124.692,99 (importo risorse stabili 2017- risorse destinate alle posizioni organizzative di cui all'art.8 CCNL 31.03.1999);

**Richiamato** l'art.67 comma 1 lett.b) secondo cui l'importo del fondo risorse decentrate è stabilmente incrementato di “un importo pari alle differenze tra gli incrementi di cui all'art.64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data”;

**Considerato** che sulla base dei calcoli forniti dall'U.O. Trattamento economico il calcolo del differenziale delle progressioni orizzontali per gli anni 2016-2017-2018 risulta essere il seguente:

- Anno 2016: € 2.646,80;
- Anno 2017: € 7.599,80;
- Anno 2018: € 21.735,00
- Anno 2019: € 24.307,79

**Richiamato** l'art.67 comma 1 lett.a) secondo cui a valere dall'anno 2019 l'importo di cui all'art.67 c.1 è incrementato, su base annua, di un importo pari ad € 83,20 per le unità di personale in servizio alla data del 31.12.2015;

**Dato atto** che alla data del 31.12.2015 risultano in servizio 377 unità di personale e che pertanto l'incremento ammonta ad € 31.366,40;

**Dato atto** che sulla base della dichiarazione congiunta n.5 al contratto collettivo nazionale di lavoro 2016-2018 del comparto Funzioni Locali in relazione a tali incrementi le parti hanno concordato che gli stessi, in quanto derivante 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;

**Dato atto** inoltre che l'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam relativi al personale cessato dal servizio nell'anno 2018 di cui all'art.67 comma 2 lett.c) è quantificato in € 17.065,36;

art.31 comma 2 CCNL 22/01/2004	Risorse decentrate stabili (ex art.31 comma 2 CCNL 22/01/2004)	1.354.479,55
art.67 comma 1 CCNL 21/05/2018	Risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato di p.o e alte professionalità	- 229.786,56
art.67 comma 1 CCNL 21/05/2018	Importo unico consolidato art.67 c.1 CCNL 21/05/2018	1.124.692,99



## COMUNE DI CARRARA

Decorato di Medaglia d'Oro al Merito Civile

art.67 comma 2 lett.b) CCNL 21/05/2018	Differenziale progressioni economiche orizzontali	24.307,79
art.67 comma 2 lett.c) CCNL 21/05/2018	Ria ed assegni ad personam personale cessato dal servizio compresa la quota di tredicesima mensilità	21.175,31
art.67 comma 2 lett.a) CCNL 21/05/2018	Importo unico pari ad €83,20 per le unità di personale da destinatarie del CCNL 21/05/2018 in servizio alla data del 31/12/2015 (n.377)	31.366,40
	<b>TOTALE RISORSE STABILI ANNO 2019</b>	<b>1.201.542,49</b>

Con la deliberazione di G.C. n.274 del 27/06/2019 è stato stabilito di integrare le risorse decentrate per la parte variabile

1. della somma di € 87.480,85 ai sensi dell'art.67 comma 4 CCNL 21/05/2018;
2. della somma di € 5.797,29 relativa alla frazione di Ria calcolata in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a 15 giorni; l'importo confluisce nel fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio";

Con la deliberazione sopra richiamata inoltre è stato dato atto che le risorse residue di cui all'art.67 commi 1 e 2 non integralmente utilizzate nell'anno 2018 e anni precedenti ammontano ad € 50.854,34 e si configurano come economie ai sensi dell'art. 68 comma 1 del CCNL 21/05/2018 derivanti dalla parte stabile delle risorse decentrate costituite nell'anno 2018 e precedenti. Tali residui dovranno comunque accertarsi mediante apposita certificazione resa dal Collegio dei revisori dei conti;

Risorse variabili		
art.68 comma 1 CCNL 21/05/2018	risorse di parte stabile residue anno	50.854,34
art.67 comma 3 lett.d) CCNL 21/05/2018	RIA una tantum	5.797,29
art.67 comma 4 CCNL 21/05/2018	all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza	87.480,85
	<b>totale risorse variabili</b>	<b>144.132,48</b>

Il dirigente del Settore Affari generali e personale con nota prot.6515 del 28/01/2019 ha richiesto ai vari dirigenti di settore gli importi previsionali per l'anno 2019 delle risorse ex art.15 comma 1 lett.K) CCNL



## COMUNE DI CARRARA

Decorato di Medaglia d'Oro al Merito Civile

01/04/1999 ora divenute, in base al nuovo CCNL Funzioni Locali, "risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economico in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge" (art.67 comma 3).

A compimento dell'anno sulla base dei provvedimenti assunti dai dirigenti di settore si procederà ad adeguare le risorse variabili del fondo 2019 per questa specifica voce.

### **B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse**

Relativamente all'anno 2019 continua ad applicarsi il meccanismo di contenimento introdotto con il contratto decentrato sull'utilizzo delle risorse decentrate anno 2014;

L'attribuzione delle indennità di specifica responsabilità potrà essere effettuata solo in presenza di atti formali e i valori dovranno essere graduati e differenziati in base al grado di responsabilità e alle mansioni assegnabili evitando automatismi.

### **C) Effetti abrogativi impliciti**

L'accordo ha validità per l'anno 2019 e ha per oggetto la destinazione delle somme disponibili del fondo 2019.

### **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 di cui al Titolo III-Merito e premi del D. Lgs. n. 150/2009 così come modificato dalla legge n. 135/2012.

Le risorse, infatti, vengono corrisposte in modo differenziato, secondo criteri di valorizzazione del merito. Parte del premio è collegata al raggiungimento di obiettivi specifici e, parte, ai comportamenti dimostrati.

Al personale si applica il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, nella parte in cui disciplina misurazione e valutazione della performance, premi e merito e sistema di incentivazione nonché la Metodologia per la misurazione e la valutazione della Performance.

### **E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche**

Nell'anno 2019 verrà valutata la possibilità di effettuare una nuova tornata di progressioni orizzontali nei limiti della percentuale massima del 40% del personale in possesso dei requisiti, secondo criteri che consentono di premiare i dipendenti meritevoli nell'ambito delle risorse stabili e comunque a condizione che.

- a. di mantenere inalterata la quota di risorse che finanziano la performance;
- b. di mantenere inalterata la quota di risorse che finanziano le indennità per specifiche responsabilità

fermo rimanendo che la percentuale nel triennio della percentuale di attribuzione delle progressioni orizzontali non può comunque superare il 70 % del personale in servizio.

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

Il salario accessorio legato alle indennità è erogato sulla base delle mansioni effettivamente svolte (disagio, turni, reperibilità, particolari responsabilità, etc.), garantendo il differenziale retributivo tra i vari gruppi professionali. E' finanziato con le c.d. "risorse stabili" del Fondo.

Previsto lo stanziamento delle somma da destinare alla performance, si attende inoltre il raggiungimento degli obiettivi annuali di performance, individuati in sede di Piano esecutivo di gestione. Il premio di produttività consegue a consuntivo, dopo la verifica positiva del raggiungimento degli obiettivi attestata dall'organismo di valutazione ed a seguito della valutazione comportamentale effettuata dal Responsabile del settore competente.

### **G) altre informazioni eventualmente ritenute utili**

Nulla da esporre.