



**RELAZIONE ILLUSTRATIVA ALL'IPOTESI DI ACCORDO DECENTRATO SOTTOSCRITTA
IN DATA 13.12.2022**

(art. 40, comma 3 sexies, D.lgs. 165/2001 e circolare del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato n. 25 del 19.07.2012).

Di seguito si illustra il contenuto dell'accordo decentrato integrativo per l'anno 2022 come previsto dalla Circolare n. 25 del 19 luglio 2012 del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica con la quale sono stati predisposti e pubblicati gli schemi di relazione illustrativa e di relazione tecnico-finanziaria ai contratti integrativi, ai sensi dell'art. 40 del D. Lgs. 165/2001.

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge.

Data di sottoscrizione		13 dicembre 2022
Periodo temporale di vigenza		Anno 2022
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica Presidente: Segretario Generale – dott. Cammilleri Rosario Componente: Responsabile del servizio Affari Generali - dott.ssa Tomasi Angela Componenti RSU: Sapone Antonina, Giacomini Roberto Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione della pre-intesa (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL Organizzazioni sindacali firmatarie del contratto (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo		Utilizzo risorse decentrate anno 2022
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.	<p>La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Revisore dei Conti.</p> <p>Nel caso l'Organo di controllo dovesse fare rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi allo scopo prima della sottoscrizione.</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL 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, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 59 del 14.03.2022.
		Il Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza per il triennio 2022-2024 è stato aggiornato con deliberazione di G.C. n. 42 del 14.02.2022.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 (ora D.lgs. 14.03.2013 n. 33).
		I Comuni non sono tenuti a validare la relazione della performance in quanto non destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 14, comma 6 (art. 16 del D. Lgs. 150/2009). L' Organismo di Valutazione ha verificato lo strumento di programmazione (PEG).



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

Premesso che:

- in data 21.5.2018 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali – triennio 2016-2018;
- in data 23.12.2019 è stato stipulato il CCDI normativo per il triennio 2019-2021, con il quale sono state disciplinate le materie di cui all'art. 7 del CCNL 21.05.2018.

Visto l'art. 7, comma 4, del succitato CCNL del 21.05.2018, il quale individua le materie che sono oggetto di contrattazione integrativa.

Visto l'art. 8 del CCNL del 21.05.2018, il quale dispone che, "il Contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4 del C.C.N.L. stesso, mentre i criteri di ripartizione delle risorse possono essere negoziati con cadenza annuale.

Visto altresì il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) del personale non dirigente del comparto Funzioni Locali per il triennio 2019-2021 sottoscritto in data 16 novembre 2022 e richiamato, in particolare, l'art. 79, per le parti già applicabili.

In base all'art. 67 del CCNL Funzioni locali anno 2016/2018 in merito alla costituzione delle risorse decentrate stabili si prevede:

- al comma 1:

- 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 22.1.2004, relative all'anno 2017, 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 del 22.1.2004 per l'importo di € 158.863,46;

- al comma 2:

- che l'importo di cui al comma 1 è stabilmente incrementato:
 - lett. a) di un importo, su base annua, pari a euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31.12.2015, a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019, quantificato in € 4.284,80;
 - lett. b) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali quantificato in € 1.653,02; 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;
 - lett. c) della R.I.A. (retribuzione individuale di anzianità) e di assegni ad personam non più attribuiti al personale cessato negli anni precedenti, compresa la quota di XIII mensilità per l'importo complessivo di € 4.392,33, evidenziando che nella parte stabile del fondo anno 2022 sono compresi l'aggiunta di € 486,07 relative alla ria del personale cessato nell'anno 2021 ai sensi dell'art. 67, comma 2, lett. c) del CCNL 21/05/2018.

In applicazione dell'art. 79, comma 1, del CCNL 16.11.2022 alle somme succitate si aggiungono nell'anno 2022 i seguenti ulteriori incrementi di parte stabile:

- lett. b) € 84,50 per le unità di personale non dirigente in servizio alla data del 31/12/2018 per l'anno 2022, per un importo complessivo di € 4.140,50;
- lett. d) € 2.590,58 pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 del CCNL 16.11.2022 (incrementi degli stipendi tabellari) 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 i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data.



Con determinazioni n. 844 del 12.12.2022 e n. 846 del 13.12.2022, è stato costituito il Fondo risorse decentrate per l'anno 2022. Il fondo come sopra determinato non viene incrementato in quanto non si rileva uno scostamento positivo nel numero dei dipendenti in servizio al 31/12/2022 rispetto al numero di dipendenti in servizio al 31/12/2018; conseguentemente il limite di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 non può essere adeguato in aumento.

Il fondo del 2022 ammonta quindi a complessivi € 220.864,14, di cui destinati alla contrattazione integrativa € 68.935,00 fatto salvo il calcolo delle somme effettivamente corrisposte per le indennità non contrattate specificamente dal presente Accordo.

Ai sensi del CCI per il triennio 2019/2021 sottoscritto in data 23.12.2019, il fondo include le somme destinate alle varie indennità di condizioni lavoro, indennità di turno e reperibilità e indennità Polizia Locale per servizi esterni.

Risultano attribuite anche per l'anno 2022 le indennità per specifiche responsabilità come previsto dagli artt. 20 e 21 del citato CCI 2019/2021 nella somma complessiva di € 14.260,38.

La distribuzione della quota di fondo destinata alla performance individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett. b), del CCNL del 21.05.2018, pari a € 68.935,00 (fatto salvo il calcolo delle somme effettivamente corrisposte per le indennità non contrattate specificamente dal presente CCI di riferimento), verrà effettuata, senza resti, con le modalità indicate dal sistema di valutazione vigente nell'ente, tenuto conto del contributo fornito da ciascun dipendente al raggiungimento degli obiettivi dell'unità organizzativa di appartenenza, e/o trasversali di unità organizzativa, e/o di ente nonché dei comportamenti organizzativi e delle competenze dimostrati. Eventuali economie sugli importi indicati tra le destinazioni non contrattate specificatamente dal contratto integrativo di riferimento saranno ridistribuite a titolo di performance individuale.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 74 del 11.04.2022 ad oggetto "Destinazione dei proventi delle sanzioni alle norme del codice della strada anno 2022 - art. 208 D.lgs. 285/92. Modifiche deliberazione di G.C. n. 36 del 14.02.2022"; la Giunta Comunale ha approvato il finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, di cui ai commi 5 e 5 bis dell'art. 208 del D. Lgs. 285/1992 con una quota dei proventi derivanti dalle sanzioni amministrative pecuniarie per violazione previste dal D. Lgs. 285/1982 preventivati nel Bilancio di Previsione 2022, pari ad € 1.260,00.

Con deliberazione n. 191 del 21.11.2022, la Giunta Comunale ha fornito indirizzo, nel rispetto del limite di cui all'art. 1, c. 557, della Legge 296/2006 e dell'art. 23 comma 2 del D. Lgs. 25.5.2017 n. 75 ed inoltre nei limiti della Previsione del Bilancio 2022, per l'incremento del fondo parte variabile con la somma di complessivi € 2.700,00 cui si aggiunge la somma di € 2.100,00 pari allo 0,22% del monte salari 2018, calcolato in misura proporzionale all'importo 2021 del fondo per le risorse decentrate, di cui all' art. 79, comma 3, del CCNL del 16.11.2022, per un totale quindi di € 4.800,00, finalizzati al conseguimento dei seguenti obiettivi:

- a) per un importo pari ad € 1.600,00 finalizzato al conseguimento degli obiettivi correlati all'assistenza e supporto tecnico alle attività istituzionali dell'Amministrazione e agli interventi per la sicurezza del territorio a fronte di eventi imprevedibili e urgenti;
- b) per un importo pari ad € 800,00= finalizzato alla realizzazione di attività finalizzate alla transizione digitale e alla gestione delle sanzioni da sistema automatico delle infrazioni semaforiche;
- c) per un importo pari ad € 400,00 finalizzato all'allineamento delle iscrizioni e variazioni nell'anagrafe degli italiani residenti all'estero a seguito trascrizione atti di stato civile e variazione indirizzi A.I.R.E.;
- d) per un importo pari ad € 400,00 finalizzato al conseguimento dell'obiettivo collegato all'attuazione del Piano dei Fabbisogni 2022/2024;
- e) per un importo pari ad € 400,00 finalizzato al conseguimento dell'obiettivo collegato all'invio dei calcoli e dei modelli F24 per il versamento dell'IMU 2022 ai contribuenti di Pieve di Soligo;
- f) per un importo pari ad € 1.200,00 finalizzato al conseguimento dell'obiettivo collegato alla gestione contabile delle risorse del PNRR;



Le risorse variabili di cui sopra, destinate ai sensi dell'art. 67, comma 3, lettera i) e comma 5, lettera b), del CCNL del 21.05.2018, saranno rese disponibili solo a consuntivo ed erogate al personale in funzione del grado di effettivo conseguimento degli obiettivi di produttività e qualità ai quali l'incremento è correlato, come risultante da idonea relazione che sarà predisposta dai Responsabili dei Servizi interessati.

Il Fondo delle risorse decentrate parte variabile per l'anno 2022 è stato incrementato altresì dell'importo di € 4.140,50: importo su base annua € 84,50 per dipendenti in servizio al 31.12.2018) (art. 79, comma 1, lettera b) e comma 5 del CCNL 16.11.2022) da destinare anch'esso al trattamento collegato alla performance e da distribuirsi secondo le modalità previste dal vigente sistema di valutazione della performance individuale.

Nella definizione delle "risorse variabili" per l'anno 2022 sono state inserite inoltre:

- € 28.780,00 relative agli incentivi per funzioni tecniche ex art.113 del D. Lgs. 50/2016;
- € 12.125,00 per compensi avvocatura interna;
- € 243,04 per frazioni di RIA personale cessato anno 2021;
- € 5,34 per risparmi a consuntivo derivanti dalla disciplina dello straordinario.

Il fondo delle posizioni organizzative, risulta quindi pari a € 107.174,78, comprensivo della quota pari allo 0,22% del monte salari 2018, calcolata in misura proporzionale all'importo 2021 del medesimo fondo (art. 79, comma 3, del CCNL 16.11.2022).

Di seguito si dettaglia la costituzione del Fondo salario accessorio 2022:



COMUNE DI PIEVE DI SOLIGO		
COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE		
Anno 2022 -		
Parte stabile (art. 67, commi 1 e 2 - CCNL 21/05/2018)		
comma 1)	Unico importo consolidato anno 2017	158.863,46
comma 2) a)	€ 83,20 per ciascuna unità di personale in servizio al 31/12/2015 (dal 2019)	4.284,80
	b) Differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali	1.653,02
	c) Recupero R.I.A. ed assegni ad personam personale cessato	4.392,33
Parte stabile (art. 79 - CCNL 16/11/2022)		
comma 1) lett b) e comma 5)	b) Importo su base annua euro 84,50 dipendenti in servizio 31/12/2018 (fin dal 2021) a regime per il 2022	4.140,50
comma 1)	d) Differenziali p.e.o. (2019-2021)	2.590,58
Totale parte STABILE		175.924,69
Parte variabile (art. 67 - CCNL 21/05/2018)		
comma 3) c)	Risorse previste da disposizioni di legge per specifici trattamenti economici - compensi avvocatura interna per sentenze favorevoli all'ente art. 27 CCNL 14/09/2000	12.125,00
	c) Risorse previste da disposizioni di legge per specifici trattamenti economici - incentivi per funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. n. 50/2016 (dal 1° gennaio 2018)	28.780,00
	d) Frazione di R.I.A. personale cessato per le mensilità residue dopo la cessazione	243,04
	e) Eventuali risparmi a consuntivo derivanti dalla disciplina dello straordinario	5,34
	i) Risorse per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano delle performance o in analoghi strumenti di programmazione della gestione (comma 5, lettera b)	2.700,00
	i) Incentivi alla Polizia Locale finanziati con proventi sanzioni c.d.s. di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c), CCNL 21/05/2018 (comma 5, lettera b)	1.260,00
	h) 1,2% su base annua del monte salari anno 1997 esclusa la quota relativa alla dirigenza	0,00
Parte variabile (art. 68, comma 1 - CCNL 21/05/2018)		
comma 1)	Economie fondo anno precedente solo provenienti da parte stabile del fondo	0,00
Parte variabile (art. 79 - CCNL 16/11/2022)		
comma 1) lett b) e comma 5)	b) Importo su base annua euro 84,50 dipendenti in servizio 31/12/2018 (fin dal 2021) una tantum per il 2021	4.140,50
comma 3)	Risorse art. 1 c. 604 L. 234/2021: fino a 0,22% monte salari 2018, fuori limite 2016	2.100,00
Totale parte VARIABILE		51.353,88
DECURTAZIONI		
art. 9 co. 2-bis D.L. 78/2010 e art. 1, comma 456, Legge Stabilità 2014		
	Decurtazione permanente dall'anno 2015 = riduzione operata nel 2014	6.414,43
TOTALE FONDO		220.864,14
VERIFICA LIMITE FONDO 2016		
Risorse escluse dal limite - art. 67, comma 7 - CCNL 21/05/2018		
comma 2) a)	€ 83,20 per ciascuna unità di personale in servizio al 31/12/2015 (dal 2019)	4.284,80
	b) Differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali	1.653,02
comma 3) c)	Risorse previste da disposizioni di legge per specifici trattamenti economici - compensi avvocatura interna per sentenze favorevoli all'ente art. 27 CCNL 14/09/2000	12.125,00
	c) Risorse previste da disposizioni di legge per specifici trattamenti economici - incentivi per funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. n. 50/2016 (dal 1° gennaio 2018)	28.780,00
	e) Eventuali risparmi a consuntivo derivanti dalla disciplina dello straordinario	5,34
Risorse escluse dal limite - art. 79 - CCNL 16/11/2022		
comma 1) e comma 5)	b) Importo su base annua euro 84,50 dipendenti in servizio 31/12/2018 (fin dal 2021) una tantum per il 2021	4.140,50
comma 1) e comma 5)	b) Importo su base annua euro 84,50 dipendenti in servizio 31/12/2018 (fin dal 2021) a regime per il 2022	4.140,50
comma 1)	d) Differenziali p.e.o. (2019-2021)	2.590,58
comma 3)	Risorse art. 1 c. 604 L. 234/2021: fino a 0,22% monte salari 2018, fuori limite 2016	2.100,00
comma 3)	Risorse art. 1 c. 604 L. 234/2021: fino a 0,22% monte salari 2018, fuori limite 2016 (Posizioni organizzative)	999,58
Risorse escluse dal limite - art. 68 CCNL 21/05/2018		
comma 1)	Economie fondo anno precedente solo provenienti da parte stabile del fondo	0,00
Totale RISORSE ESCLUSE		60.819,32
TOTALE FONDO		220.864,14
TOTALE FONDO AL NETTO DI RISORSE ESCLUSE		160.044,82
FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE		106.175,20
Risorse 0,22% monte salari 2018 fuori limite 2016		999,58
TOT. FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE		107.174,78
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE (al netto risorse escluse) + FONDO POS. ORG. ai fini della verifica del limite		267.219,60
EX LIMITE FONDO 2016 da non superare - art. 23 c.2 D.Lgs 75/2017		267.227,14
A DEGUAAMENTO FONDO art. 33, c.2 D.Lgs 34/2019 - DPCM 17/03/2020		-
NUOVO LIMITE FONDO 2016 da non superare - art. 23 co. 2 D.Lgs. 75/2017		267.227,14

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Il Fondo per le risorse decentrate relativamente all'anno 2022 viene utilizzato nel seguente modo:

COMUNE DI PIEVE DI SOLIGO		
UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2022		
Art. 68 c. 1 CCNL 16-18	Indennità di comparto quota carico fondo	23.576,77
Art. 68 c. 2, lett. a) e b) CCNL 16-18	Performance organizzativa e individuale	68.935,00
Art. 68, c. 2, lett. c) CCNL 16-18	Indennità condizioni lavoro	2.725,79
Art. 68, c. 2, lett. d) CCNL 16-18	Indennità di turno	5.769,52
Art. 68, c. 2, lett. d) CCNL 16-18	Indennità di reperibilità	3.368,02
Art. 68, c. 2, lett. e) CCNL 16-18	Indennità per specifiche responsabilità	12.666,15
Art. 68, c. 2, lett. g) CCNL 16-18 (art. 27 CCNL 14/09/2000)	Compensi Avvocatura interna	12.125,00
Art. 68, c. 2, lett. g) CCNL 16-18 (art. 113 D.lgs. 50/2016)	Incentivi per funzioni tecniche	28.780,00
Art. 68, c. 2 lett. j) CCNL 16-18	Progressioni economiche orizzontali anno di riferimento	58.776,16
Art. 56-quater lett. c) CCNL 16-18	Incentivi P.L. finanziati con proventi sanzioni C.d.S.	1.260,00
Art. 56-quinquies CCNL 16-18	Indennità P.L. per servizi esterni	1.287,50
Art. 56-sexies CCNL 16-18	Indennità di funzione	1.594,23
TOTALE FONDO		220.864,14

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

L'erogazione del premio incentivante è prevista in coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (titolo III D. Lgs. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa ed avviene secondo il sistema di valutazione vigente nell'ente.

e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio della selettività delle progressioni economiche

Per l'anno 2022 le parti concordano di destinare alle progressioni orizzontali, da effettuarsi nel rispetto dei criteri definiti dall'art. 16 del CCNL 21.05.2018 e dell'art. 17 del CCI 2019-2021 e sulla base del vigente sistema di valutazione, una quota del fondo 2022 pari a € 4.628,93 con decorrenza giuridica ed economica dall' 01.01.2022.

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

È possibile affermare che la contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2022 segue le linee di fondo del CCI vigente così come espressamente riportato per la parte economica e che i risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo sono posti in stretta correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale al fine di consentire il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi offerti al cittadino. La verifica del raggiungimento di tali obiettivi viene effettuata dai Responsabili di servizio sia nel corso dell'anno, per monitorare la loro evoluzione, sia a consuntivo, per valutare il livello di conseguimento qualitativo, con riferimento al Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.), unificato con il Piano annuale degli obiettivi ed il Piano della Performance, che si qualifica come l'insieme dei piani strumentali da porre in essere annualmente per la realizzazione degli obiettivi previsti nel Documento Unico di Programmazione



(DUP), il quale si articola nella Sezione Strategica, che individua gli indirizzi strategici dell'Ente, e nella Sezione Operativa in cui viene dettagliata la programmazione operativa dell'Ente.

Pieve di Soligo, 16.12.2022



Responsabile del Servizio Unico Affari Generali
dott.ssa Angela Tomasi