



Comune di Casalecchio di Reno  
Via dei Mille, 9  
40033 Casalecchio di Reno (BO)

**Area Risorse  
Il Dirigente**



Prot. N°35407/2019

AL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

**Oggetto: PREINTESA ANNUALE RELATIVA AI CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2019 PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI CASALECCHIO DI RENO. RELAZIONE ILLUSTRATIVA.**

Al fine del controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, e della conseguente redazione della certificazione da parte del Collegio in indirizzo, ai sensi dell' articolo 40-bis, comma 1, del Decreto Legislativo n. 165 del 30/3/2001, trasmetto la seguente documentazione:

- a) determinazione del Responsabile Servizio Personale n. 21 del 16/01/2019, avente ad oggetto: "SPA – Comune di Casalecchio di Reno: Costituzione provvisoria del fondo delle risorse decentrate anno 2019";
- b) deliberazione di Giunta Comunale n. 130 del 14/11/2019, dichiarata immediatamente eseguibile, avente ad oggetto: "Linee di indirizzo risorse decentrate anno 2019";
- c) determinazione del Responsabile del Servizio Personale Associato n. 637 del 25/11/2019, avente ad oggetto: "SPA – Comune di Casalecchio di Reno: Costituzione fondo delle risorse decentrate parte stabile e parte variabile personale non dirigente anno 2019";
- d) testo della preintesa annuale relativa ai criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2019 per il personale non dirigente dell'Ente, sottoscritto in sede di Delegazione Trattante il giorno 26 novembre 2019;
- e) la presente relazione illustrativa, redatta a supporto dell'analisi del testo della preintesa;
- f) la relazione tecnico-finanziaria.

Le relazioni di cui ai punti e) ed f) sono redatte secondo gli schemi predisposti, rispettivamente, dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ai sensi dell'articolo 40, comma 3-sexies, del Decreto Legislativo n. 165/2001, di cui alla circolare n. 25 del 19/07/2012 del Ministero dell'Economia e delle Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato.

**Modulo 1 – Scheda 1.1**

**Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relativa agli adempimenti della legge**

<b>Data di sottoscrizione</b>	Preintesa: 26 novembre 2019
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	1° gennaio 2019 – 31 dicembre 2019
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<u>Parte Pubblica:</u> Presidente - Segretario Generale dott.ssa Raffaella Galliani Componenti - Dirigenti dott.ssa Fabiana Battistini e dott. Gian Paolo Cavina <u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</u> FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, RSU aziendale <u>Organizzazioni sindacali firmatarie della preintesa:</u> FP-CGIL, FP-CISL, UIL-FPL, RSU aziendale
<b>Soggetti destinatari</b>	Dipendenti del Comune di Casalecchio di Reno appartenenti a qualifica non dirigenziale
<b>Materie trattate dal contratto integrativo</b>	Criteri di riparto e destinazione risorse decentrate dell'anno 2019
<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	(Il presente campo sarà compilato dopo l'acquisizione della certificazione da parte del Collegio dei Revisori)
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>

<p style="text-align: center;"><b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b></p>	
		<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009:</p> <p>SI - Il Comune di Casalecchio ha unificato organicamente il Piano esecutivo di gestione ed il Piano della performance, come previsto dall'art 169 del D.lgs. n. 267/2000, approvandolo con deliberazione di Giunta Comunale n. 1 del 10 gennaio 2019.</p> <p>(TUEL art. 169, c. 3 bis, modificato dal D.L. 10 ottobre 2012, nr. 174, che riporta “Il piano esecutivo di gestione è deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con la relazione previsionale e programmatica. Al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale dell'ente, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, nr. 150 sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione”).</p> <p>Gli obiettivi, contenuti nel PEG/Piano della performance, sono stati assegnati ai dirigenti e ai responsabili di servizio titolari di posizione organizzativa attraverso la redazione di Progetti di sviluppo triennali e schede di budget annuali; queste ultime contengono le attività e gli obiettivi di gruppo assegnati ai dipendenti per ciascun servizio, attraverso le conferenze di servizio.</p> <p>Per darne massima visibilità e comprensibilità i documenti sono pubblicati nel sito web sezione “Amministrazione trasparente” sezione “Performance”.</p>
		<p>È stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza previsto della legge 190 del 6 novembre 2012 e s.m.i:</p> <p>SI - il Piano Triennale 2019 - 2021 è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 9 del 29 gennaio 2019 ed è stato pubblicato nel sito web sezione “Amministrazione trasparente” sezione “Disposizioni generali”.</p>
		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009, ora vedasi D.Lgs. n. 33/2013:</p> <p>SI - per quanto di competenza.</p>
		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del D.Lgs. n. 150/2009:</p> <p>SI - La Relazione della Performance anno 2018 è stata validata dall'OIV in data 25 giugno 2019 e pubblicata sul sito web istituzionale, sezione “Amministrazione trasparente” sezione “Performance”.</p>
<p><b>Eventuali osservazioni</b> =====</p>		

## **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

- Articolo 1. Identifica l'oggetto del contratto, ovvero trattasi dell'accordo per la definizione dei criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate disponibili per l'anno 2019 a favore del personale non dirigente dell'Ente. Le parti concordano che l'applicazione dei nuovi istituti di cui al CCNL del 21/05/2018 decorre dal corrente anno 2019, in ragione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo territoriale sottoscritto fra le parti in data 7 febbraio 2019.
- Articolo 2. Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata con determinazioni del Servizio Personale Associato n. 21 del 16/01/2019 e n. 637 del 25/11/2019.
- Articolo 3. Definisce la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2019 a finanziamento di istituti contrattuali già vigenti ed elencati.
- Articolo 4. Disciplina l'indennità condizioni di lavoro, in applicazione ex CCNL 21/05/2018 e quantifica le risorse disponibili destinate alla erogazione delle indennità oggetto dell'articolo.
- Articolo 5. Definisce i criteri per le progressioni orizzontali decorrenti dal 1° febbraio 2019 secondo i criteri stabiliti dall'art. 24 del Contratto Collettivo decentrato integrativo territoriale, sottoscritto il 7 febbraio 2019, e la quota di risorse disponibili destinabile a tale istituto.
- Articolo 6. Definisce le incentivazioni, per rilevazioni statistiche e censimenti, integralmente finanziate dai rimborsi erogati dall'Istituto Nazionale di Statistica.
- Articolo 7. Definisce la materia dei compensi professionali destinati all'Avvocatura interna, quanto alla somma per l'anno 2019. La quota alimenta le risorse con destinazione specifica all'unico dipendente con funzioni di Avvocato. Disciplina la correlazione tra i compensi professionali e la retribuzione di risultato del dipendente.
- Articolo 8. Definisce i criteri per la ripartizione e destinazione delle somme rimaste disponibili, in favore dei compensi diretti a incentivare la qualità, produttività e capacità innovativa delle prestazioni lavorative del personale.
- Articolo 9. Definisce i tempi di applicazione dell'accordo.

#### b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le risorse sono utilizzate:

- per un importo pari ad € 418.314,85 finalizzate ad istituti con destinazione vincolata, quali progressioni economiche orizzontali, indennità di comparto, indennità personale educativo nidi d'infanzia (articolo 68, comma 1, CCNL 21/05/2018), e inoltre ad istituti correlati a particolari e specifiche prestazioni, quali

indennità di turno, maggiorazione festiva, indennità condizioni di lavoro, esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità (articolo 68, comma 2, CCNL 21/05/2018);

- per un importo pari ad € 13.431,15 per compensi derivanti da disposizioni di legge che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale (art. 67 comma 3 lett. C CCNL 21/05/2018);

All'articolo 5 vengono individuate le risorse disponibili destinate a nuove progressioni orizzontali per l'anno 2019 per un importo massimo di € 14.000,00 più o meno il 10%.

All'articolo 8 vengono individuate le risorse disponibili destinate per un importo pari ad € 91.152,65 a compensi diretti a incentivare la qualità, la produttività e la capacità innovativa della prestazione lavorativa dei dipendenti (articolo 68, comma 2, CCNL 21/05/2018).

#### c) Effetti abrogativi impliciti

Nessuno.

#### 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 del Decreto Legislativo n. 150/2009, alle norme di contratto nazionale e alla giurisprudenza contabile, in conformità ai quali è stato adottato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 122 del 30/10/2018.

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

Alla luce delle disposizioni normative di cui all'articolo 9, commi 1 e 21, del Decreto Legge n. 78/2010, convertito con modificazioni dalla Legge n. 122/2010, e successive modifiche e integrazioni, e dell'articolo 1, comma 256, della Legge n. 190/2014, vista anche la circolare del Ministero dell'economia e delle Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, n. 8/2015, a partire dal 1° gennaio 2015 cessano gli effetti delle norme di contenimento delle spese di personale concernenti il blocco dei trattamenti economici individuali e delle progressioni economiche.

Pertanto, sono stati contrattati anche per l'anno 2019 con la parte sindacale i fondi destinati alla selezione per le progressioni economiche, aventi decorrenza dal 1° febbraio 2019, secondo i criteri individuati dal contratto decentrato integrativo sottoscritto in data 7 febbraio 2019 a livello unitario, nonché con riferimento alle indicazioni contenute nella circolare del Ministero Economia e Finanze n. 15 del 16/05/2019, ad oggetto: "Il conto annuale 2018 – Rilevazione prevista dal titolo V del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165" circa il criterio di selettività cui dare applicazione per le progressioni economiche orizzontali, che viene riferito a non oltre il 50% degli aventi diritto ad accedere alla procedura, criterio confermato da apposito parere espresso dalla Presidenza del Consiglio – Dipartimento della Funzione Pubblica, reso in data 04/07/2019, con il quale si ribadisce che "la quota di personale interessato dalla procedura selettiva deve essere limitata ad una quota "limitata" e quindi non maggioritaria (non superiore al 50%) della platea dei potenziali beneficiari, ai sensi di quanto previsto dall'art. 23 del D.lgs. n. 150 del 2009...".

Oltre a tali criteri per l'accesso alla selezione cui si fa sopra riferimento, sono stati previsti dei criteri per la successiva assegnazione della progressione, secondo delle percentuali massime sotto indicate:

. categorie A e B (sia B1 che B3): 50%

. categoria C: 50%

. categoria D: 50%

Le progressioni saranno assegnate secondo la graduatoria di merito formulata sulla base della valutazione media ottenuta nella valutazione della performance nel triennio, per ciascuna categoria giuridica.

Le progressioni economiche verranno assegnate, in base all'ordine in graduatoria in ognuna delle categorie giuridiche, nel rispetto delle suddette percentuali, così stabilite per l'anno 2019 a garanzia dei principi di selettività.

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

Per il presente punto vedasi allegato.

g) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

=====

Si resta a disposizione per eventuali chiarimenti e/o integrazioni ed in attesa di ricevere le risultanze del controllo di compatibilità.

Cordialmente.

Casalecchio di Reno, lì 28/11/2019

LA DIRIGENTE AREA RISORSE  
BATTISTINI FABIANA  
(Sottoscritto digitalmente ai sensi  
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)