



# CITTA' DI SALA CONSILINA

(Provincia di Salerno)

Via Mezzacapo, n. 44 - c.a.p.84036

sito istituzionale <http://www.salaconsilina.gov.it> - p.e.c.[protocollo.salaconsilina@asmepec.it](mailto:protocollo.salaconsilina@asmepec.it)  
centralino Tel. 0975 525211 - Fax 0975 525268 - Partita IVA 00502010655

OGGETTO: Relazione illustrativa all'ipotesi del fondo risorse decentrate 2019 del contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) per il personale non dirigente – costituito in data 09/10/2019 (articolo 40, comma 3-sexies, D. Lgs. n. 165 del 2001).

## Modulo 1 - Scheda 1.1

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	31/10/2019	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	2019	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti) ai sensi della deliberazione della <b>Giunta Comunale n.153 del 21/6/2018</b> : Segretario Generale: Presidente Dirigente Area Tecnica e Dirigente Area Finanze: componenti  Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL FP CISL FP UIL FP  Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL FP CISL FP UIL FP	
<b>Soggetti destinatari</b>	Dipendenti comunali	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	a) destinazione risorse stabili b) destinazione risorse variabili	
<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>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno  Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: <b>negativo</b>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con deliberazione della Giunta Comunale n. 164 del 28/09/2011, da ultimo aggiornamento con delibera della Giunta Comunale <b>n.95 del 07/05/2019</b> .  È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 con deliberazione della Giunta Comunale n. 19 del 27/01/2014 da ultimo aggiornato per il triennio 2019/2021 con deliberazione della Giunta Comunale <b>n. 15 del 30/01/2019</b> di approvazione del piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2019/2021.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009.

		La relazione sul Piano della Performance è stata inviata con nota del 16/5/2019 all'Organismo Individuale di Valutazione (OIV) e conseguentemente validata in data 20/5/2019 ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009.
<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)**

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ai sensi dell'articolo 40 del decreto legislativo n. 165/2001, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto lo "Schema standard di relazione tecnico-finanziaria" e lo "Schema standard di relazione illustrativa" quali allegati alla circolare n.25 del 19/07/2012, tali schemi sono stati aggiornati dalla RGS nel corso dell'anno 2013. Gli schemi hanno natura obbligatoria nelle diverse sezioni in cui sono suddivisi e pertanto la costituzione e utilizzo delle risorse decentrate del Comune per l'anno 2019 sono state redatte ai fini della coerenza con il bilancio, secondo i citati modelli standard. Tali schemi saranno pubblicati in modo permanente, ai sensi dell'art.40-bis comma 4 D.lgs.165/01, sul sito istituzionale dell'ente. Si precisa che l'Organismo Indipendente di Valutazione ha certificato la relazione sulla performance per l'anno 2018.

Per quanto riguarda la costituzione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2019 è necessario effettuare le seguenti precisazioni:

- Dall'anno 2017, le indicazioni contenute nel d.lgs.75/2017 innovano, in diversi punti la costituzione del fondo delle risorse decentrate rispetto alle regole seguite nell'anno 2016, in particolare nei seguenti punti:
- Ai sensi dell'art. 23, comma 2, il salario accessorio non diminuisce più in relazione al personale presente ma lo stesso non potrà superare l'importo complessivo dell'anno 2016;
- Il limite del salario accessorio del 2016 può essere incrementato della componente variabile da parte degli enti che sono stati oggetto di sfioramento del patto di stabilità nell'anno 2015, i quali avrebbero dovuto escludere nel 2016 la componente del salario accessorio aggiuntiva (art.15, comma 2 e comma 5), con possibilità di recuperare le citate risorse qualora inserite nell'anno 2015;
  - Il legislatore inserisce oltre al salario accessorio anche le componenti del fondo integrativo, limitatamente alla parte variabile, prevedendo espressamente la possibilità di inserire importi nell'attivazione dei servizi o di processi di riorganizzazione (art.15 comma 5) per la sola componente variabile e il relativo mantenimento, restando fermo il non superamento del limite del salario accessorio dell'anno 2016;
  - Dal 2019, per effetto dell'art.67, comma 2, lett. a), del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018 le risorse stabili del fondo devono essere incrementate di Euro 83,20 per ogni unità del personale presente in servizio alla data del 31.12.2015;
  - l'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34/2019 convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26 che recita "(...)Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018." Non viene applicato per assenza di decreto attuativo;

In data 21/05/2018 è stato sottoscritto il CCNL 2016-2018 del comparto Funzioni Locali con valore giuridico a partire dal giorno successivo, i punti fondamentali del nuovo contratto sono stati i seguenti:

**Posizioni Organizzative ed Alta Professionalità:**

- L'art. 13 del contratto individua in una unica area i titolari di posizione organizzativa e di alta professionalità, distinte nei contratti precedenti, eliminando una serie di incongruenze specie nei comuni privi di figure dirigenziali, dove la remunerazione delle alte professionalità era limitata allo stanziamento dello 0,2% del monte salari 2001 appositamente previsto dal contratto per tali figure professionali. L'ARAN, infatti, in diversi pareri aveva precisato come, negli enti privi di dirigenti, la nomina delle alte professionalità, proprio per le ridotte dimensioni degli stessi, lo stanziamento economico previsto dal contratto nazionale può risultare

insufficiente al finanziamento delle alte professionalità e che gli importi non possono neppure essere incrementati da altre risorse stabili, né sarebbe possibile utilizzare a tal fine altre risorse a carico dei propri bilanci, in quanto il finanziamento a carico del bilancio degli oneri connessi alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative è ammesso solo per quelle posizioni organizzative comportanti la direzione e la responsabilità di uffici. Altra incongruenza, precisata dall'ARAN nel precedente contratto, ancora riferita agli enti privi di figure dirigenziali, era dovuta all'impossibilità di attribuire al titolare di posizione organizzativa anche le funzioni di alta professionalità per la mancanza, in queste ultime, di funzioni organizzative, di direzione di struttura e di gestione, avendo il contratto loro attribuito la prevalenza sui contenuti di carattere professionale e personale;

- Il successivo art.14 stabilisce i principi per il conferimento degli incarichi di posizione organizzativa prevedendo quanto segue:
  - a) sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo non superiore a 3 anni, previa determinazione di criteri generali da parte degli enti, con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con lemedesime formalità;
  - b) ciascun ente stabilisce la graduazione dei valori delle singole posizioni organizzative, sulla base dicriteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa. Negli enti con dirigenza, acquistano rilievo nella graduazione degli importi anche l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento;
  - c) nell'atto di conferimento di tali incarichi gli enti devono tenere conto: a) della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare; b) dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D; c) è possibile la revoca di tali incarichi prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale. Nei casi di revoca anticipata, prima della formalizzazione della stessa, dovranno essere acquisite in contraddittorio con il dipendente le sue valutazioni, anche assistito dalla organizzazione sindacalecui aderisce o conferisce mandato o da personale di sua fiducia;
  - d) Fino alla definizione delle procedure e dei relativi criteri generali, il conferimento delle posizioniorganizzative ancora in atto, possono essere prorogate fino alla definizione del nuovo assetto delleposizioni organizzative;
- In merito alla parte economica l'art.15 definisce la retribuzione di posizione e di risultato dell'areadelle posizioni organizzative, distinta in quella di posizione e di risultato, le quali assorbono tutte lecompetenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso ilcompenso per il lavoro straordinario. La retribuzione di posizione minima e massima, a seguito della graduazione operata dall'ente, è la seguente:
  - a) l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità (in precedenza per le posizioni organizzative l'importo oscillava da un minimo € 5.164,57 ed un massimo di € 12.911,42; mentre per le alte professionalità il valore era data da un minimo di € 5.164, 56 ad un massimo di € 16.000);
  - b) l'importo della retribuzione di posizione del personale di categoria C varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità;
  - c) nelle ipotesi di conferimento di incarico di posizione organizzativa, a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, ivicompreso il caso dell'utilizzo a tempo parziale presso una Unione di comuni, la retribuzione di posizione può essere aumentata di un importo non superiore al 30% della stessa;
  - d) La retribuzione di risultato, attribuita sulla base dei criteri definiti dagli enti, è invece così modificata:
    - 1) viene destinata una quota non inferiore al 20% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento (mentre nel precedente contratto si prevedeva per le posizioni organizzative una retribuzione di risultato da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della singola posizione organizzativa, mentre per le alte professionalità il limite minimo andava dal 10% e ad un importo massimo del 30% della retribuzione di posizione). Così come avviene oggi per la dirigenza, fatta 100 la retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative e alta professionalità, almeno 20 deve essere assicurata per la retribuzione di risultato e la parte restante inferiore o uguale a 80 deve essere attribuita per la retribuzione di risultato (importo questo che corrisponde rispetto al contratto precedente al 25% della retribuzione di posizione essendo  $20/80=25\%$ );
    - 2) per la prima volta sono remunerati anche gli incarichi ad interim, ossia l'attribuzione ad un lavoratore già titolare di altro incarico di posizione organizzativa, aumentando per tutta la durata dell'incarico ad interim dallo stesso trattenuto, la suaretribuzione di risultato per un importo che potrà variare dal 15% al 25% del valore economicodella retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim. Tale variazione tra il minimo e il massimo, dovrà essere effettuata dagli enti sulla base della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.

### **La valorizzazione del personale della polizia locale-**

Nel nuovo contratto sono stati inseriti i seguenti specifici istituti:

- Attività ed iniziative di carattere privato. In coerenza con le disposizioni di cui all'art. 22, comma 3-bis, D.L. n. 50 del 2017 (decreto sicurezza) che aveva previsto la remunerazione degli agenti di polizia locale con risorse a carico del privato, atte a rafforzare le misure di sicurezza e di polizia stradale, l'art. 56-ter della preintesa ne disciplina ora le modalità operative, precisando, al fine della remunerazione aggiuntiva, quanto segue: a) le attività dovranno essere svolte al di fuori degli orari di servizio; b) gli incentivi da corrispondere al personale dovranno avere come riferimento il compenso previsto per le ore di straordinario; c) viene riconosciuto anche un riposo compensativo in caso di attività prestate nella giornata domenicale o di riposo compensativo, equivalenti alle ore effettivamente rese; d) le ore aggiuntive prestate sono da considerarsi al di fuori dei limiti del rispetto del numero massimo delle ore individuali di straordinario; e) il pagamento potrà avvenire esclusivamente nei limiti delle risorse introitate dai promotori o organizzatori delle iniziative;

- Utilizzo proventi del codice della strada. Oltre alla previdenza complementare, alla erogazione di premicollegati al potenziamento dei servizi di controllo della sicurezza urbana e stradale, i proventi delle violazioni del codice della strada, di cui all'art. 208, commi 4, lett. c), e 5, D.Lgs. n. 285 del 1992, possono essere destinati anche a sostenere il c.d. welfare integrativo. Al fine di rendere operativo il citato welfare integrativo è previsto che la contrattazione integrativa disciplini la concessione dei seguenti possibili benefici aggiuntivi al personale: a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia; b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli; c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale; d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili; e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;

- Remunerazione servizio esterno. Al fine di potenziare i servizi esterni di vigilanza e compensarne il disagio sopportato dal personale della polizia locale, è stata istituita una indennità giornaliera con un valore tra un minimo di 1 euro ad un massimo di 10 euro per i giorni di effettivo svolgimento del servizio esterno. Detta indennità compensa interamente, ed assorbe, eventuali altre indennità (disagio, rischio), mentre la stessa è cumulabile con i seguenti altri compensi e/o indennità: a) indennità di turno; b) indennità di vigilanza; c) con la performance individuale e collettiva.

La citata indennità non è, invece, cumulabile con quella di disagio, di rischio e di maneggio dei valori stabiliti e quantificati nel contratto decentrato;

- Indennità di funzione. Al personale non incaricato di posizione organizzativa, gli enti possono erogare una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. La contrattazione integrativa, a tal fine dovrà determinare i criteri per la quantificazione della citata indennità in funzione del grado rivestito e delle connesse responsabilità del personale della polizia locale. In considerazione anche di altri elementi da prendere in considerazione (quali la dimensione dell'ente, le eventuali peculiarità sociali ed ambientali) il livello massimo economico attribuibile al personale non potrà essere superiore a 3.000 euro annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità. Tale indennità sostituisce quella relativa alle specifiche responsabilità, mentre è cumulabile con le seguenti altre indennità: a) turnazioni; b) indennità di vigilanza; c) con l'indennità di servizio esterno; d) con i compensi relativi alla performance individuale e collettiva. Anche tale indennità resta non cumulabile con quella di disagio, di rischio e di maneggio dei valori stabiliti e quantificati nel contratto decentrato.

### **Le nuove risorse fisse.**

La prima novità inserita nella parte entrata delle risorse è data dall'importo delle risorse fisse da consolidare con quelle inserite nel fondo relativo all'anno 2017, in altri termini tutte le risorse inserite tra quelle fisse certificate nel fondo 2017 sono consolidate e rappresentano la base di partenza per anno 2018 e seguenti. Tale importo da inserire, in considerazione della sua importanza a valere anche negli anni successivi, dovrà essere certificato dall'Organo di revisione dei conti. Altro punto di partenza fondamentale è rappresentato dal fondo dell'anno 2016, in quanto il suo totale, tra risorse fisse e variabili, non potrà essere superato negli anni 2018 e successivi. Negli enti con dirigenti le risorse fisse così calcolate dovranno essere depurate dalle risorse attribuite ai titolari di posizione organizzativa e alte professionalità che sono pagate direttamente in bilancio come gli enti privi di dirigenti. A tali risorse si aggiungono gli importi previsti all'art. 67, comma 2, lett. a), b), c), e), g) e h), come meglio dettagliati nella costituzione del fondo.

### **Le risorse variabili.**

Come per gli anni precedenti anche tali risorse dovranno essere suddivise tra quelle escluse dal limite dell'incremento dei fondi previsti dall'art.23, comma 2, d.Lgs.75/2017 le risorse escluse. In merito alle componenti escluse dal fondo, possono essere confermate anche per l'anno 2019 le esclusioni dai limiti del salario accessorio delle componenti escluse sia dai giudici contabili che dalle circolari del MEF, ed in particolare:

a) compensi agli avvocati civici per la sola componente delle cause vinte riversate da terzi;

b) i compensi per i lavori pubblici per le attività di progettazione nei limiti fissati dalla normativa decentrata (esclusi dalla Sezione delle Autonomie nella deliberazione n.6/2018 a seguito delle modifiche apportate dalla lgs.50/2016 dalla legge di bilancio 2018);

c) i piani di razionalizzazione della spesa di cui all'art.16, comma 4, d.l.98/2011, con possibilità prevista dallanormativa di destinare il risparmio ottenuto in quota parte ai fondi decentrati (nel limite dell'importomassimo del 50% delle economie realizzate); cui si aggiungono le seguenti ulteriori risorse precisate dalMEF:

1) gli importi versati da terzi (es. sponsorizzazioni, convenzioni, censimento ISTAT) non ordinariamenteprevisti (contra Corte dei conti, Sezione regionale per la Liguria, deliberazione n.105/2018 secondo la qualeresterebbero escluse le sole risorse economiche provenienti da privati),

2) le economie dei fondi non distribuiti nell'anno precedente discendenti da risparmi della componentefissa;

3) economie dei fondi straordinari non distribuiti nell'anno precedente;

4) gli incentivi tecnici corrisposti al personale nel limite delle risorse stanziare nei quadri economici posti abase di gara per lavori, servizi e forniture, secondo la ripartizione prevista dal regolamento dell'ente, dopoaver definito i criteri in sede decentrata. Avuto riguardo ai piani di razionalizzazione della spesa, la Corte diconti, Sezione regionale di controllo per l'Emilia-Romagna, con la deliberazione 12/09/2017 n.136, haprecisato che gli stessi potranno essere considerati esclusi dal limite del salario accessorio qualora:

- Gli eventuali risparmi conseguiti dai piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di cui all'art.16, commi 4 e 5, del decreto-legge 6 luglio 2011, n.98, si tramutino in specifiche iniziative volte al raggiungimento di puntuali obiettivi di incremento della produttività individuale del personale interno all'Amministrazione da realizzare mediante il diretto coinvolgimento delle unita lavorative in mansioni suppletive rispetto agli ordinari carichi di lavoro (secondo le indicazioni. contenute nella deliberazione n.34/2016 della Sezione delle Autonomie);

- l'Ente attribuisca tali risorse, solo qualora abbia previsto eventuali "mansionisuppletive rispetto agli ordinari carichi di lavoro" spettanti al personale dipendente cui le citate risorse potranno essere destinate.

Effettuate le sopra indicate premesse, si precisa che il Comune di Sala Consilina:

· ha rispettato il pareggio di bilancio dell'anno 2018 ed in data 15/04/2019 è stato approvato il bilanciopreventivo dell'anno 2019 nel quale è previsto il rispetto del vincolo delpareggio di bilancio;

· nell'anno 2018 ha rispettato il tetto della spesa di personale con riferimento al datomedio del triennio 2011/2013, e che gli stanziamenti sul bilancio 2019 approvato sonoavvenuti nel rispetto del medesimo limite di spesa;

IL DIRIGENTE AREA FINANZE  
dott. Giuseppe Spolzino