



COMUNE DI BEINASCO
Città Metropolitana di Torino
Piazza Vittorio Alfieri 7 - 10092 BEINASCO (TO)
Tel. 01139891 - Posta Elettronica Certificata: protocollo@comune.beinasco.legalmail.it

SERVIZIO GESTIONE E SVILUPPO RISORSE UMANE

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO FINANZIARIA

Modulo 1

Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto e auto dichiarazione relativa agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	17.12.2021 siglato preaccordo con la parte sindacale
Periodo temporale di vigenza	1° gennaio 2021 – 31 dicembre 2021
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (nome e cognome/ruolo/qualifica ricoperta): Presidente: Segretario Generale; Componente: dirigente dell'Area dei Servizi Generali e di Supporto Componente: dirigente dell'Area della Programmazione Strategica e del Controllo delle Risorse; Componente: direttore del Servizio Gestione e Sviluppo Risorse Umane;</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, DIREL.</p> <p>R.S.U.: non presenti</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie dell'ipotesi di C.C.D.I. (elenco sigle): FP CGIL Roberto LOIACONO</p>
Soggetti destinatari	Personale dirigente a tempo indeterminato e a tempo determinato con incarico ai sensi dell'art. 110 del D.Lgs n. 267/2000.
Materie trattate dalla concertazione fra le parti (descrizione sintetica)	Tutte le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Non è previsto un intervento dell'Organo di controllo interno.</p> <p>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa. L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzata tale relazione. In data 30 dicembre 2021 è stata acquisita la certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti</p>

e succes sivi alla contra ttazio ne	Attestazioni e del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempim ento comportan o la sanzione del divieto di erogazione della retribuzion e accessoria	È stato adottato il Piano della performance 2021-2023, previsto dall'articolo 10 del D.Lgs. n. 150/2009, con deliberazione della Giunta Comunale n. 53 del 22.6.2021.
		È stato aggiornato il Piano per la prevenzione della corruzione (P.T.P.C.) e del connesso Programma triennale per la trasparenza e l'integrità (P.T.T.I.) per il triennio 2021-2023 con deliberazione del Commissario Straordinario, assunti i poteri della Giunta Comunale, n. 23 del 25 marzo 2021. L'Amministrazione sta procedendo alla pubblicazione degli atti obbligatori previsti dalle norme sul sito internet all'interno della sezione "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013 come da indicazione degli esperti esterni del Nucleo di Valutazione e Controllo.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. n. 150/2009 per quanto di competenza.
		La Relazione della Performance è stata validata dall'O.I.V ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del D.Lgs. n. 150/2009 • è stata validata dal Nucleo Valutazione e Controllo con verbale del 6 luglio 2021, per il triennio 2020-2022.
Eventuali osservazioni =====		

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 modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata

L'ipotesi del contratto decentrato è quella relativa al triennio 2021-2023, già siglata dalle parti in data 17.12.2021.

Il contratto è composto da 10 articoli suddivisi in titoli.

Il **Titolo I** comprende gli articoli 1 e 2 e riguarda i principi generali, l'ambito di applicazione e l'interpretazione autentica.

Il **Titolo II** comprende gli articoli 3 e 4 e disciplina il sistema delle relazioni sindacali e i diritti e le libertà sindacali.

Il **Titolo III** comprende gli articoli da 5 a 9 e riguarda gli istituti normativi ed economici; in particolare:

- l'articolo 5 definisce i criteri generali per la ripartizione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione e alla retribuzione di risultato;
- l'articolo 6 definisce i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato;
- l'articolo 7 definisce i criteri per gli incarichi ad interim e gli incarichi aggiuntivi;
- l'articolo 8 individua le posizioni dirigenziali da esonerare in caso di sciopero;
- l'articolo 9 definisce i criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica.

Il **Titolo IV** comprende l'articolo 10 e detta le norme finali.

A. Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

L'accordo sottoscritto costituisce il quadro normativo generale che individua le fattispecie che consentono l'attribuzione delle diverse indennità e la loro misura. La distribuzione delle risorse del

fondo tra le varie voci di utilizzo dipende dall'applicazione dei vari istituti contrattuali e dalle risorse economiche rese disponibili in sede di accordo economico.

B. Gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa

Come specificato all'articolo 1, comma 1, il contratto collettivo decentrato integrativo si applica e produce i propri effetti dal 1° gennaio 2021; conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo o fino all'entrata in vigore di nuove disposizioni del C.C.N.L. o di legge incompatibili con il contenuto dell'accordo salvo che:

- ❑ per gli istituti in esso disciplinati di cui norme di legge o di C.C.N.L. sopravvenuti impongano la revisione;
- ❑ per l'eventuale definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato;
- ❑ per la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

C. Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa

Le previsioni del contratto decentrato in oggetto sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità. Al personale dirigente si applica il sistema di valutazione già in vigore presso l'Ente, approvato con della Giunta Comunale n. 200 del 21 dicembre 2018. Tale sistema, che recepisce le novità apportate dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 74, si basa su un sistema integrato di valutazione della performance organizzativa e dei comportamenti manageriali.

Ai sensi dell'articolo 30, comma 7, del C.C.N.L. 17 dicembre 2020, non è prevista la maggiorazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che conseguono le valutazioni più elevate, in quanto il numero dei dirigenti in servizio nell'amministrazione è inferiore a 5.

D. illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali - ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio)

Istituto non previsto per il personale con qualifica dirigenziale.

E. illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.

I risultati attesi consistono nel raggiungimento degli obiettivi previsti all'interno dei documenti di programmazione dell'Ente, con particolare riferimento al Piano Esecutivo di Gestione e al Piano delle Performance.

L'Ente utilizza un sistema nel quale vengono individuati gli obiettivi assegnati ai dirigenti. Per ogni obiettivo sono individuati fasi, stati di avanzamento, indicatori di risultato, risultati attesi ed effettivamente raggiunti. Al termine del processo della performance i risultati vengono esaminati dall'O.I.V. e i dati relativi alla percentuale di realizzo delle iniziative assegnate e dei comportamenti agiti vengono trasferiti automaticamente nelle schede di valutazione individuale, al fine del calcolo del premio individuale.

F. altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Nessun'altra informazione

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Modulo I – La costituzione del fondo art. 57 CCNL DIRIGENZA ENTI LOCALI 17.12.2020

Il fondo per la contrattazione integrativa per l'anno 2021 ha seguito il seguente iter:

- con deliberazione del Commissario Straordinario, assunti i poteri della Giunta Comunale, n. 113 del 18 ottobre 2021, sono state fornite le direttive alla delegazione di parte pubblica per la stipula del contratto integrativo normativo per il triennio 2021-2023;
- con determinazione del dirigente del Settore Politiche del Personale n. 486 del 21 ottobre 2021 è stato costituito il fondo per le risorse finanziarie destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti - anno 2021.

Il fondo per le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e risultato della dirigenza, in applicazione delle disposizioni del contratto collettivo nazionale vigente per i Dirigenti del Comparto Regione-Autonomie Locali, è stato quantificato, nei seguenti importi, da sottoporre ad ulteriore approvazione della Giunta Comunale unitamente alla valutazione delle posizioni dirigenziali che viene effettuata dal Nucleo di Valutazione e Controllo in relazione agli incarichi assegnati dal Sindaco pro-tempore con proprio provvedimento:

Descrizione	2016	2020	2021
Risorse stabili (al netto delle decurtazioni)	106.647,31=	106.647,31=	132.026,82
Risorse variabili di cui: Euro 5.366,40= allocate all'esterno del fondo (vedere sez V)	11.089,00=	790,00=	5.366,40=
Residui anni precedenti	0=	0=	0=
Totale	117.736,31=	107.437,31=	137.393,22=

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

Risorse storiche consolidate

Le risorse stabili del fondo per le risorse decentrate sono state quantificate, per l'anno 2021, secondo quanto previsto all'articolo 57 del C.C.N.L. relativo al personale dirigente dell'area delle funzioni locali come sotto indicato:

RISORSE STABILI ANNO 2021 - escluso oneri e IRAP		
Articolo 57 comma 2, lett. a) CCNL17.12.2020 triennio 2016-2018	Unico Importo consolidato - Risorse certe e stabili 2020, come certificate dall'organo di controllo interno.	106.647,31
Articolo 57 comma 2, lett. a) CCNL17.12.2020 triennio 2016-2018	RIA personale cessato dal servizio fino al 31 dicembre 2020	0,00

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL

Sono stati effettuati i seguenti incrementi:

Articolo 56 comma 1 CCNL 17.12.2020 triennio 2016-2018	Incremento risorse dall' 1/1/2018, per indennità posizione e risultato di un importo pari al 1,53% monte salari 2015 dirigenti (1,53% di € 244.994,00)	3.748,41
--	---	-----------------

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Articolo 33, comma 2, D.L. 30.4.2019, n. 34	Adeguamento Fondo per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite riferito all'anno 2018, pari a Euro 37.295,00= (quota frazionata pari ai 7/12).	21.631,10
---	--	------------------

Il fondo è stato adeguato in aumento secondo quanto previsto dall'articolo 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58, per garantire l'invarianza del valore medio pro capite, riferito all'anno 2018, in quanto il personale dirigente del Comune di Beinasco è aumentato di n. 1 unità rispetto al personale dirigente in servizio al 31 dicembre 2018. Per l'anno 2021 l'adeguamento del fondo è stato definito in proporzione ai periodi di effettivo servizio del dirigente assunto in data 1° giugno 2021, pari a 7/12 dell'importo medio pro-capite dell'anno 2018.

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate:

	2016	2020	2021
	11.089,00=	790,00=	5.366,40=
Descrizione	2016	2020	2021
Art. 43 legge 449/1997 sponsorizzazioni	2.500,00	0,00	0,00
specifiche disposizioni di legge (D.Lgs. n. 446/1997 - incentivi ICI - IMU)	8.589,00	790,00	5.366,40
Altro	0,00	0,00	0,00

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

Descrizione	2016	2020	2021
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (limite fondo 2010 parte fissa euro 108.363,31)	0,00	0,00	0,00
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte fissa)			
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (limite fondo 2010 parte variabile)	0,00	0,00	0,00
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte variabile)			
Art.1 comma 236 legge stabilità 2016 (a decorrere dall'anno 2016 eventuale riduzione nei limiti del fondo 2015 e in relazione al personale in servizio incluso quello assumibile da piano di fabbisogno dell'Ente - parte fissa)	0,00	0,00	0,00
Totale riduzioni	0,00	0,00	0,00

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	2016	2020	2021
Risorse stabili (al netto delle decurtazioni)	106.647,31=	106.647,31=	132.026,82=
Risorse variabili di cui, allocate all'esterno del fondo, (vedere sez V)	11.089,00=	790,00=	5.366,40=
Residui anni precedenti	0,00	0,00	0,00
Totale FONDO DIRIGENTI	117.736,31=	107.437,31=	137.393,22=

**Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo
per l'anno 2020 risultano risorse allocate all'esterno del fondo:**

- Euro 5.366,40, incentivo relativo al **recupero evasione ICI e IMU**; quota di spettanza del fondo dirigenti che rimane comunque contenuta nel limite dell'anno 2016 pari a euro 8.589,00= (quota anni 2016 e 2017).

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Le somme complessivamente erogate a valere sul fondo sono:

2016	2020	2020
109.147,31	106.647,31	132.026,44

così suddivise:

Descrizione	2016	2020	2021
Retribuzione posizione 85%	92.775,21	90.650,21	112.222,80
Retribuzione risultato 15%	16.372,10	15.997,10	19.804,02

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Descrizione	2016	2020	2021
Somme non regolate dal contratto	8.589,00	790,00	5.366,40
Somme regolate dal contratto	109.147,31	106.647,31	132.026,82
Destinazioni ancora da regolare	0,00	0,00	0,00
Totale	117.736,31=	107.437,31=	137.393,22=

**Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo
per l'anno 2021 risultano risorse allocate all'esterno del fondo:**

- Euro 5.366,40, incentivo relativo al **recupero evasione ICI e IMU**; quota di spettanza del fondo dirigenti che rimane comunque contenuta nel limite dell'anno 2016 pari a euro 8.589,00= (quota anni 2016 e 2017).

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

- a) attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;
Le risorse stabili ammontano a:

2016	2020	2021
109.147,31	106.647,31	132.026,82

le **destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa** (retribuzione di posizione e di risultato)
ammontano a:

2016	2020	2021
109.147,31	106.647,31	132.026,82

Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

b) *attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;*

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il d.lgs. 150/2009 e con la supervisione dell'OIV/Nucleo di Valutazione e Controllo.

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo dell'anno precedente

Vedi allegato 1)

- Le differenze fra fondo 2021 e fondi 2020 e 2016 derivano essenzialmente dalla quota relativa all'incentivo per il recupero dell'ICI – IMU.
- Non è più prevista la quota di euro 2.500,00= relativa all'assegnazione al fondo dirigenti dei fondi derivanti da "sponsorizzazioni", destinata a finanziare la retribuzione di risultato come negli anni antecedenti, in esito al termine di tale contratto al 31.12.2018 e non ancora effettuato un nuovo contratto di sponsorizzazione.

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione

Le somme relative alla retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti, nonché quella relativa agli incentivi ICI e IMU destinate al fondo 2021, finanziate con il "Fondo risorse decentrate dirigenti" sono imputate al bilancio 2021 e 2022 in relazione al momento effettivo di erogazione della spesa sugli interventi facenti capo alla Missione/Programma relativa agli incarichi dei servizi assegnati per le seguenti somme

2021 Impegni riferiti al fondo 2020	2021 Impegni di competenza	2022 Impegni riferiti al fondo 2021
15.997,10	112.222,80 5.366,40	19.804,02
È stata impegnata sul bilancio 2021 la voce dell'indennità di risultato 2020 per ciascun dirigente, che è stata liquidata dopo la valutazione dei risultati, in ottemperanza al principio della competenza potenziata.	Sono impegnate le somme di competenza dell'anno 2021 (retribuzione di posizione dirigenti in via presuntiva sulla scorta di quella 2019). È stata inoltre impegnata la somma relativa all'incentivo ICI-IMU 2020, assegnato al fondo 2021, quantificato in Euro 5.366,40.	Viene impegnata su ciascun capitolo la voce presunta dell'indennità di risultato 2021 in ottemperanza al principio della competenza potenziata. Tale risultato sarà reso esigibile solo al termine della valutazione del raggiungimento degli obiettivi per l'anno 2021,

	Tutte le altre voci del fondo 2021, in ottemperanza al principio della competenza potenziata, saranno impegnate al bilancio 2022	che sarà effettuata dopo l'approvazione del rendiconto 2021, nell'anno 2022
--	--	---

La spesa sopra indicata è allocata ai singoli capitoli di spesa inerenti ciascun missione/programma come in dettaglio esplicitato annualmente nell'allegato al Bilancio di Previsione, inclusi oneri e IRAP, quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica che il limite di spesa del Fondo dell'anno 2016 risulti rispettato

Le somme che risulteranno sulla parte variabile del fondo 2021 ancora da quantificare e allocate nella parte soggetta a limitazione derivano dalla quota per Incentivi Ici e Imu, che sarà oggetto di limitazione in fase di erogazione delle quote a consuntivo, qualora, come in passato sono da allocare nella parte del fondo soggetta a limitazioni.

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Il totale delle RISORSE PER IL FONDO 2021, come determinato dall'Amministrazione e allegato alla presente relazione:

PER LA PARTE DESTINATA A POSTE FISSE di posizione e risultato

- è stato previsto sul bilancio TRIENNALE per gli anni 2021-2023 in relazione alle voci di destinazione della parte fissa del fondo per indennità di posizione e risultato, quantificate in:

2016	2020	2021
109.147,31	107.437,31	137.393,22

agli appositi programmi/progetti e capitoli della spesa per il personale come in dettaglio evidenziati nell'allegato al bilancio di previsione "Spesa del Personale anno 2021", nonché verrà inserito per l'anno 2022 nei corrispondenti allegati;

- nel corso dell'anno 2021 sono stati impegnati per ciascuno dei capitoli indicati, le somme stanziare nel bilancio 2021-2023; tali somme sono state impegnate in base alla pesatura delle posizioni dirigenziali per gli incarichi definiti dal Sindaco con provvedimento n. 16 dell'11.9.2019. La pesatura è stata effettuata a cura del Nucleo di Valutazione e controllo/OIV e gli attuali impegni sono stati definiti in base all'effettiva retribuzione di posizione assegnata.

VOCI DESTINATE AGLI INCENTIVI:

- Le somme destinate all'Indennità di Risultato vengono erogate a consuntivo, in esito alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi di performance effettuata dal Nucleo di Valutazione e Controllo/OIV; esse trovano copertura finanziaria sul bilancio 2022 (per il risultato 2021); tali somme sono state impegnate in via presuntiva e saranno da adeguare in esito alla quantificazione del risultato;
 - ✓ per l'anno 2020 le indennità di risultato sono state erogate, in funzione dell'approvazione del rendiconto 2020 corredato dello stato di attuazione degli obiettivi al 31.12.2020 e della conseguente valutazione degli stessi a cura del Nucleo di valutazione e controllo; gli impegni relativi erano stati assunti sul bilancio 2021 in via presuntiva, ma sono stati effettivamente liquidati sulla base della valutazione del raggiungimento della performance organizzativa di ciascun dirigente.
 - ✓ la somma destinata all'incentivo ICI è stata impegnata con apposita determinazione.

IL DIRIGENTE
AREA DELLA PROGRAMMAZIONE STRATEGICA E
DEL CONTROLLO DELLE RISORSE
Dott. Antonio Marco d'ACRI

IL DIRIGENTE
AREA SERVIZI GENERALI E DI SUPPORTO
dott. Matteo RIZZO