



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		1° dicembre 2023 siglato preaccordo con la parte sindacale
Periodo temporale di vigenza		1° gennaio 2023 – 31 dicembre 2023
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (nome e cognome/ruolo/qualifica ricoperta): RUSSO Gerlando Luigi – Segretario Generale Presidente DOLFINI Marina – Dirigente Componente D'ACRI Antonio Marco – Dirigente Componente CRICENTI Arianna – verbalizzante Segretario verbalizzante Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, DIREL e DIRER. R.S.U.: non presenti Organizzazioni sindacali firmatarie dell'ipotesi di C.C.D.I. (elenco sigle): FP CGIL - Roberto LOIACONO DIRER - Giancarlo PASTRANO
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 procedurali e degli atti propedeutici e	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Non è previsto un intervento dell'Organo di controllo interno.
		L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzata tale relazione. In data 21 dicembre 2023 è stata acquisita la certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti (Verbale n. 25 del 19 dicembre 2023).

successi alla contrattazione	Attestazioni e del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione e accessoria	<p>È stato adottato il Piano della performance 2023-2025, previsto dall'articolo 10 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 83 del 17 maggio 2023.</p>
		<p>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 2023-2025 con deliberazione della Giunta Comunale n. 83 del 17 maggio 2023 di approvazione del P.I.A.O.</p>
		<p>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.</p>
		<p>L'organo di valutazione ha valutato e validato la relazione sulla performance relativa all'anno precedente, ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del D.Lgs. n. 150/2009, approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 128 del 2 agosto 2023.</p>
		<ul style="list-style-type: none">La Relazione della Performance relativa all'anno corrente verrà validata in fase di consuntivazione.
Eventuali osservazioni: nessuna		

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

Il contratto decentrato normativo è quello relativo al triennio 2021-2023, sottoscritto dalle parti in data 30 dicembre 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'ipotesi di contratto 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. 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 deliberazione 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 dell'attribuzione della retribuzione di risultato spettante, in relazione alla fascia di retribuzione di posizione, che viene erogata in base alla percentuale del risultato raggiunto.

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

Nessuna.

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 2023 ha seguito il seguente iter:

- ❑ con deliberazione della Giunta Comunale n. 152 del 4 ottobre 2023 sono state fornite le direttive alla delegazione di parte pubblica per la costituzione del fondo per le risorse finanziarie destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti - anno 2023;
- ❑ con deliberazione della Giunta Comunale n. 184 del 22 novembre 2023 è stato costituito il fondo per le risorse finanziarie destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti - anno 2023.

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 Funzioni Locali, è stato quantificato nei seguenti importi:

Descrizione	2016	2022	2023
Risorse stabili	106.647,31=	137.619,72=	137.619,72=
Risorse variabili	11.089,00=	13.821,90=	14.055,00=
Residui anni precedenti	0,00=	0,00=	0,00=
Totale	117.736,31=	151.441,62=	151.674,72=

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 2023, 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 2023 - escluso oneri e IRAP		
Articolo 57, comma 2, lett. a), C.C.N.L. 17.12.2020 - 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), C.C.N.L. 17.12.2020 - triennio 2016-2018	R.I.A. personale cessato dal servizio nell'anno precedente	0,00=

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di C.C.N.L.

Sono stati effettuati i seguenti incrementi:

Articolo 56, comma 1, C.C.N.L. 17.12.2020 - triennio 2016-2018	Incremento risorse dall'1.1.2018 per indennità posizione e risultato di un importo pari all'1,53% del monte salari 2015 dirigenti (1,53% di Euro 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	37.295,00
---	---	------------------

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 dall'1.6.2021 è aumentato di n. 1 unità rispetto al personale dirigente in servizio al 31 dicembre 2018.

Decurtazioni

Il fondo 2023 viene ridotto dell'importo di Euro 10.071,00=, così come previsto dall'articolo 1, comma 3, del C.C.N.L. dell'area della dirigenza, relativamente al biennio economico 2000-2001, come confermato dal C.C.N.L. - biennio economico 2004-2005.

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate:

Descrizione	2016	2022	2023
Articolo 43 Legge n. 449/1997 (sponsorizzazioni)	2.500,00	975,00	0,00
Specifiche disposizioni di legge (D.Lgs. n. 446/1997 - incentivi ICI - IMU)	8.589,00	2.970,00	4.055,00
Economie da piano di razionalizzazione	0,00	9.876,90	10.0000,00
TOTALE	11.089,00=	13.821,90=	14.055,00=

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

Descrizione	2016	2022	2023
Articolo 1, comma 3, del C.C.N.L. dell'area della dirigenza, relativamente al biennio economico 2000-2001, come confermato dal C.C.N.L. - biennio economico 2004-2005	0,00	10.071,00	10.071,00
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	10.071,00	10.071,00

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	2016	2022	2023
Risorse stabili	106.647,31=	137.619,72=	137.619,72=
Risorse variabili	11.089,00=	13.821,90=	14.055,00=
Residui anni precedenti	0,00	0,00	0,00
Decurtazione	0,00	0,00	0,00
Totale FONDO DIRIGENTI	117.736,31=	151.441,62=	151.674,72

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo **per l'anno 2022 risultano risorse allocate all'esterno del fondo:**

- ☐ Euro 4.055,00=, 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=;
- ☐ Euro 10.000,00=, incentivi ai sensi dell'articolo 16, comma 5, del D.L. n. 98/2011 in attuazione del piano di razionalizzazione 2023-2025. Incremento presunto del fondo anno 2023 che dovrà

essere distribuito nel rigoroso rispetto dei principi introdotti dalla norma vigente e solo in presenza, a consuntivo, del parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti.

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 così suddivise:

Descrizione	2016	2022	2023
Retrribuzione posizione 85%	92.775,21=	116.976,76	116.976,76
Retrribuzione risultato 15%	16.372,10=	20.642,96	20.642,96
	109.147,31=	137.619,72=	137.619,72=

Sezione III - Destinazioni ancora da regolare

Nessuna

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

Descrizione	2016	2022	2023
Somme non regolate dal contratto (incentivi ICI – IMU)	8.589,00=	10.851,90=	4.055,00=
Somme regolate dal contratto	109.147,31=	140.589,72=	147.619,72=
Destinazioni ancora da regolare	0,00=	0,00=	0,00=
Totale	117.736,31=	151.441,62=	151.674,72=

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo per l'anno 2023 risultano risorse allocate all'esterno del fondo:

- ☐ Euro 4.055,00=, 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=;
- ☐ Euro 10.000,00=, incentivi ai sensi dell'articolo 16, comma 5, del D.L. n. 98/2011, in attuazione del piano di razionalizzazione 2023-2025. Incremento presunto del fondo anno 2023 che dovrà essere distribuito nel rigoroso rispetto dei principi introdotti dalla norma vigente e solo in presenza, a consuntivo, del parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti.

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	2022	2023
109.147,31=	137.619,72=	137.619,72=

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

Descrizione	2016	2021	2022
Retribuzione posizione	92.775,21=	116.976,762	116.976,762
Retribuzione risultato	16.372,10=	20.642,96	20.642,96
TOTALE	109.147,31=	137.619,72=	137.619,72=

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. n. 150/2009.

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

- ☐ Le differenze fra fondo 2023 e fondi 2022 e 2016 derivano dall'adeguamento, a seguito dell'assunzione di n. 1 dirigente nel corso dell'anno 2021, per il mantenimento del valore medio pro-capite e dalla quota relativa all'incentivo per il recupero dell'ICI – IMU.

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 programmatica della gestione

Le somme relative alla retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti, nonché quella relativa agli incentivi ICI e IMU destinate al fondo 2023, finanziate con il "Fondo risorse decentrate dirigenti" sono imputate al bilancio 2023, come sotto indicato, e saranno reimputate, per la parte esigibile nel prossimo esercizio, in sede di riaccertamento dei residui:

- ✓ per Euro 137.619,72= relativi a risorse stabili per retribuzione di posizione e risultato anno 2023 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;
- ✓ per Euro 10.000,00= relativi a risorse variabili per incentivi del piano di razionalizzazione 2023-2025, alla voce di bilancio 200.020.02 "Fondo Politiche del Personale", meccanografico 0110101;
- ✓ per Euro 4.055,00= relativi a risorse variabili per incentivi ICI e IMU, alla voce di bilancio 110.020.02 "Fondo per l'incentivazione del personale del servizio tributi", meccanografico 0104101.

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

Le somme che risultano nella parte variabile del fondo 2023 e allocate nella parte soggetta a limitazione derivano dalla quota per Incentivi ICI per euro 5,00=, che sarà oggetto di limitazione in fase di erogazione delle quote a consuntivo qualora superiori al 2016.

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 2023, come determinato dall'Amministrazione:

PER LA PARTE DESTINATA A POSTE FISSE di posizione e risultato

- ☐ è stato previsto nel bilancio triennale per gli anni 2023-2025, in relazione all'indennità di posizione e risultato, il relativo stanziamento negli appositi programmi/progetti e voci di bilancio della spesa per il personale come in dettaglio evidenziati nell'allegato al bilancio di previsione "Spesa del Personale anno 2023", nonché verrà inserito per gli anni 2024-2025 nei corrispondenti allegati;
- ☐ nel corso dell'anno 2023 sono state impegnate per ciascuna delle voci di bilancio indicate, le somme stanziamenti nel bilancio 2023-2025; tali somme sono state impegnate in base alla

pesatura delle posizioni dirigenziali per gli incarichi definiti dal Sindaco con Provvedimento n.6 dell'8.8.2022 e con provvedimento n. 3 del 26.4.2023 a seguito delle dimissioni per pensionamento di n. 1 dirigente e della conseguente approvazione di un nuovo assetto organizzativo dell'Ente. 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.

PER LE 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; esse trovano copertura finanziaria nel bilancio 2023 e saranno reimputate, per la parte esigibile nel prossimo esercizio, in sede di riaccertamento dei residui.

Schema di relazione illustrativa tecnico – finanziaria		
Il Direttore del Settore Politiche del Personale F.to Arianna CRICENTI		Il Dirigente dei Settori Politiche del Bilancio e Politiche del Personale F.to Antonio Marco D'ACRI
Il Direttore del Settore Politiche del Bilancio F.to Enrico COLIA		