



## COMUNE DI BUTTIGLIERA ALTA

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO  
Via Reano, 3 – CAP 10090 – P. IVA/C.F. 03901620017 - TEL. 0119329340 FAX 0119329349  
– E-mail: [personale@comune.buttiglieraalta.to.it](mailto:personale@comune.buttiglieraalta.to.it)

### **RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA**

Art.40 D.Lgs. n. 165/2001

**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO - C.C.I.  
APPENDICE AL C.C.I. TRIENNIO 2019-2021  
DEFINIZIONE CRITERI GENERALI PER L'ASSEGNAZIONE RETRIBUZIONE  
DI RISULTATO ALLE P.O.**

### **RELAZIONE ILLUSTRATIVA Dichiarazioni relative agli adempimenti della legge**

#### **PREMESSA**

La presente Relazione Illustrativa viene redatta ai sensi delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali, integrate con quanto disposto dalla circolare n. 25 del 19 luglio 2012 del Ministero dell'Economia e delle Finanze.

L'art. 40, comma 3 sexies, del D.Lgs n. 165/2001, come modificato dal D.Lgs n. 150/2009, prescrive alle Pubbliche Amministrazioni di accompagnare i contratti integrativi con una Relazione Illustrativa ed una Relazione Tecnico Finanziaria, secondo lo schema predisposto dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, con Circolare n. 25 del 19.7.2012 a cui la presente relazione si allinea, evidenziando, tra l'altro, gli effetti attesi in esito alla sottoscrizione del contratto in materia di produttività individuale e collettiva, della natura premiale e selettiva dell'erogazione delle risorse ai fini di garantire l'efficienza dei servizi erogati nell'interesse della collettività e degli utenti.

L'art. 40 bis, co.1, del D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i. e l'art. 8 comma 6 del CCNL del comparto Funzioni Locali 21 maggio 2018 prevedono inoltre che il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge spetti al Revisore Unico dei Conti.

A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo – C.C.I. - definita dalle parti, corredata della Relazione Illustrativa e Tecnica, viene inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione dello stesso.

Il contratto integrativo disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e concerne il periodo 2019 – 2021, sia per la parte normativa che per la parte economica, realizzando il pieno allineamento con la contrattazione nazionale.

La presente relazione illustra gli aspetti procedurali e sintetizza il contenuto della preintesa riguardante le materie oggetto di contrattazione decentrata relative alle posizioni organizzative (di seguito indicate P.O.).

Detto istituto contrattuale, già presente nei precedenti

La presente Relazione Illustrativa, unitamente alla Relazione Tecnico – Finanziaria, è pubblicata secondo quanto disposto dall'art. 21 comma 2 D. Lgs. 33/2013, sul sito istituzionale dell'Ente nella apposita sezione.

**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>   | <b>Preintesa 02/10/2020</b>   |
| <b>Periodo temporale di vigenza</b>                                       | <b>Appendice Triennio 2019 – 2021 – Periodi di applicazione anni 2020-2021</b>  |
| <b>Composizione della delegazione trattante</b>                           | <p><b>DELEGAZIONE TRATTANTE</b></p> <p><b>PARTE PUBBLICA :</b><br/>           Presidente: Segretario Comunale – Dr. RAVINALE Caterina<br/>           Componenti: Responsabili di Area Posizioni Organizzative dell'Ente:<br/>           ALICE Gilberto, BOGETTO Riccardo, CRISTIANO Gabriella, MASSIMINO Michele, TRAPANESE Romeo.</p> <p><b>ORGANIZZAZIONI SINDACALI AMMESSE ALLA CONTRATTAZIONE:</b><br/>           FP-CGIL-COLONNA Ernesto<br/>           UIL-FPL – BUA Renato<br/>           CISL - Daniela VOLPATO</p> <p><b>FIRMATARI DELLA PREINTESA:</b></p> <p><b>PARTE PUBBLICA:</b><br/>           Presidente: Segretario <b>Comunale</b> – Dr. RAVINALE Caterina<br/>           Componenti: Responsabili di Area Posizioni Organizzative dell'Ente:<br/>           ALICE Gilberto<br/>           CRISTIANO Gabriella<br/>           MASSIMINO Michele<br/>           TRAPANESE Romeo</p> <p><b>OO.SS:</b><br/>           FP-CGIL COLONNA Ernesto<br/>           UIL-FPL BUA Renato</p> <p><b>RSU:</b><br/>           PANTUOSCO Tiziana<br/>           TISCI Claudio</p> <p><b>FIRMATARI DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO:</b></p> <p><b>PARTE PUBBLICA:</b><br/>           Presidente: Segretario <b>Comunale</b> – Dr. RAVINALE Caterina</p> <p><b>OO.SS:</b><br/>           FP-CGIL COLONNA Ernesto<br/>           UIL-FPL BUA Renato</p> <p><b>RSU:</b><br/>           CAMPAGNA Maria Teresa<br/>           PANTUOSCO Tiziana<br/>           TISCI Claudio</p> |
| <b>Soggetti destinatari</b>   | Personale non dirigenziale cui verrà assegnato l'incarico di posizione organizzativa  |
| <b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b> | Proposta contratto decentrato integrativo 2019/2021 – CRITERI GENERALI assegnazione retribuzione risultato P.O.<br>Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O.<br>- AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE<br>- RETRIBUZIONE DI RULULTATO   |

|   |  |  |
|---|--|--|
| <b>Rispetto dell' iter<br/>adempimenti procedurale<br/>e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>   | <b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b><br><b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>         | <p>La presente Relazione unitamente alla Relazione Tecnico-Finanziaria viene trasmessa per l'acquisizione della certificazione dell'Organo di controllo interno.</p> <p><b>Certificazione acquisita in data 13.10.2020 prot. n. 12975/2020.</b></p>  |
|   |  | <b>Eventuali Rilievi:</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> | <p>È stato adottato il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) Anno 2020 e Piano della Performance ANNO 2020.</p> <p>- <i>Deliberazione di C.C. n. 73 del 19/12/2019: "Approvazione Bilancio di Previsione 2020-2022 e relativi allegati";</i></p> <p>- <i>Deliberazione della GC n. 1 del 7.01.2020 "Esame ed approvazione Piano Esecutivo di Gestione – P.E.G. 2020-2022. Parte finanziaria";</i></p> <p>- <i>Deliberazione della GC n. 59/2098 ad oggetto "Piano delle Performance anno 2020 - Approvazione. Integrazione deliberazione della GC n. 1/2020".</i></p>  |
|   |  | <p>L'Ente ha:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- adottato il Piano per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2019-2021 - deliberazione della GC n. 10/2020;</li> <li>- nominato il Responsabile della Trasparenza, ai sensi e per gli effetti dell'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013, Decreto Sindacale n.32 del 23.10.2019;</li> <li>- individuato il soggetto con poteri sostitutivi, ex art. 2 Legge n. 241/1990 l'ente locale ha proceduto alla pubblicazione sul proprio sito istituzionale delle informazioni la cui pubblicità è richiesta dalla normativa vigente.</li> </ul> |
|   |  | <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009.</p>  |
|   |  | <p>Il Piano della Performance è stato validato dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009.</p> <p>ANNO 2020: verbale del N.V. n.1/2020 del 28.5.2020.</p>   |
| <p><b>Eventuali osservazioni :</b></p> <p>Questo Ente, con deliberazione della G.C. n. 87/2019 ad oggetto "SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E PERSONALE DEI LIVELLI ANNO 2019. APPROVAZIONE" ha recepito l'aggiornamento del Sistema di Valutazione della performance individuale. La metodologia di valutazione approvata, stante il particolare periodo emergenziale, è stata confermata anche per l'anno 2020:</p> <p>- Verbale Parti trattanti n. 3/2020 del 2.10.2020.</p> <p>Seguirà formale conferma con provvedimento della GC.</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)**

Il Modulo ripercorre ogni articolo dell'accordo proposto alla certificazione ai fini della verifica della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e Contratto nazionale, illustrandone i contenuti.

## A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

La presente relazione illustra gli aspetti procedurali e sintetizza il contenuto della preintesa riguardante le materie oggetto di contrattazione decentrata relative alla retribuzione di posizione delle P.O.

Detto istituto contrattuale, già presente nei precedenti contratti nazionali del comparto, è stato modificato dal CCNL 21.05.2018. In particolare.

- l'articolo 13 del CCNL prevede che dette posizioni possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D sulla base e per effetto di un incarico a termine. Esse si configurano come posizioni di lavoro che richiedono con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;

b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità risultanti dal curriculum;

- l'art. 14 comma 1 del CCNL 21/5/2018 prevede che gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative 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 le medesime formalità;

- l'articolo 15 del precitato CCNL 21/5/2018 stabilisce che il trattamento economico del personale della categoria D titolare delle posizioni di cui all'art. 13 è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato.

L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di 5.000,00 euro ad un massimo di 16.000,00 euro sulla base alla graduazione di ciascuna posizione organizzativa in rapporto alla complessità e rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa nonché dell'ampiezza e del contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione dei poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna. In particolare, il comma 4 prevede che gli enti definiscano i criteri per la determinazione e l'erogazione annuale della retribuzione annuale delle posizioni organizzative, destinando a tale voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste.

Nella fattispecie il CCNL 21.05.2018 demanda alla relazione sindacale - contrattazione integrativa - la definizione dei criteri generali ( art. 7 co. 4b lee. V).

La presente ipotesi è stata preceduta da indirizzi in merito forniti dalla GC nella seduta del 29.09.2020 e strutturata come segue:

Articolo 1. **Premessa.** Indicazione della normativa in materia nonché dei provvedimenti richiamati per l'applicazione delle disposizioni contrattuali assunte.

Articolo 2 **Retribuzione di risultato.** Definizione criteri generali per la quantificazione ed assegnazione retribuzione di risultato.

Articolo 3 **Disposizione finale.** Rinvio normativo.

## B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL, vengono definiti, a decorrere dall'anno 2020, i seguenti criteri generali per la quantificazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative:

a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'ente, viene annualmente destinata una quota percentuale non inferiore al 15% delle risorse complessive (% determinata annualmente dalla GC con proprio provvedimento) per la retribuzione risultato alle P.O. La percentuale teorica di retribuzione di risultato è la medesima per ogni P.O. istituita;

b) l'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente per le P.O, nelle seguenti misure:

- **valutazione inferiore a 59 su 100:**

non da luogo alla corresponsione della retribuzione di risultato

- **valutazione tra 60 e 94,99:**

corresponsione della retribuzione di risultato in percentuale secondo il punteggio ottenuto;

- **valutazione da 95 a 100:**

corresponsione della retribuzione di risultato al 100%.

c) gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei suindicati criteri rappresentano economie di bilancio per gli enti.

2. Ai sensi dell'articolo 15 comma 6 del CCNL 21/5/2018, in caso di struttura vacante, al titolare di incarico di posizione organizzativa, che, oltre al proprio incarico, abbia ricevuto, ad interim, la reggenza di un altro incarico di cui all'art. 13 comma 1 lettera a) del precitato CCNL 21/5/2018, in aggiunta alla retribuzione di risultato per l'incarico principale è corrisposta anche

la retribuzione di risultato per la struttura diretta temporaneamente, quantificata in un importo che può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim. La definizione della citata percentuale sarà definita nell'atto con cui si assegna l'incarico ad interim, tenendo conto delle complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché la natura e le caratteristiche degli obiettivi assegnati.

3. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere i seguenti:

- a) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50;
- b) i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della legge 114/2014;
- c) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9 maggio 2006;
- d) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662/1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D. Lgs. n. 446/1997;
- e) i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del DL n. 437/1996, convertito nella legge 556/1996, spese del giudizio;
- f) l'incentivo per IMU/TARI previsto dalla L. 145/2018.

#### **C) effetti abrogativi impliciti.**

L'ipotesi di contratto integrativo in oggetto è stipulato in ossequio al disposto dell'art. 7, comma 4, lettera j) e v), del CCNL 21.05.2018 e pertanto costituisce applicazione delle nuove disposizioni contrattuali di livello nazionale. Le disposizioni in esso contenute sostituiscono quanto già disciplinato nell'Ente per l'istituto delle posizioni organizzative.

#### **D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità.**

Si attesta la coerenza delle disposizioni contrattuali con le previsioni legislative e contrattuali in materia di merito e premialità. Nel dettaglio le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto:

- a) gli incentivi per legge sono già disciplinati da appositi regolamenti o discipline particolari che ne prevedono la erogazione in termini meritocratici, nel rispetto delle disposizioni di legge;
- b) anche la retribuzione di risultato degli incaricati di Posizione Organizzativa, collegata alla valutazione delle performance, è incentrata sulla meritocrazia e premialità, è contenuta nei sistemi di valutazione del personale approvati e trova collocazione nel sistema Ciclo della Performance, come definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 87/2019, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, i cui principi sono stati recepiti nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi. Tale sistema, sperimentale per l'anno 2019 è stato, per l'emergenza sanitaria in atto, esteso all'anno 2020 (verbale P.P. /OO.SS. n.3/2020 del 2.10.2020).

#### **E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche.**

Parte non pertinente.

#### **F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale.**

Il sistema di valutazione ed il sistema degli incentivi, come strutturati, rappresentano validi strumenti utilizzabili dall'Amministrazione al fine di incentivare specifici obiettivi di miglioramento dei servizi resi e per promuovere la pratica di specifici comportamenti positivi da assumere nell'espletamento della propria attività.

I criteri di erogazione della retribuzione di risultato, disciplinati dalla presente Ipotesi di Accordo, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione. La sottoscrizione della presente ipotesi di contratto, oltre a realizzare un modello organizzativo flessibile di decentramento delle responsabilità, si pone la finalità di motivare e incentivare il personale titolare di incarichi di posizione organizzativa orientandolo al raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione.

#### **G) altre informazioni eventualmente ritenute utili**

# RELAZIONE TECNICO – FINANZIARIA

Parte non pertinente, trattandosi di ipotesi di contratto a contenuto prettamente normativo

## **Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa**

Parte non pertinente, trattandosi di ipotesi di contratto a contenuto prettamente normativo.

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

==

### Sezione II – Risorse variabili

==

### Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo:

==

### Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione:

==

### Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

==

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

Parte non pertinente, trattandosi di ipotesi di contratto a contenuto prettamente normativo.

### 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:

==

### Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare:

==

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

==

### Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo:

==

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

==

**Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno 2016**

Parte non pertinente, trattandosi di ipotesi di contratto a contenuto prettamente normativo

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

Parte non pertinente, trattandosi di ipotesi di contratto a contenuto prettamente normativo

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato.

==

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

==

Si precisa che, come previsto dall'art. 67 del CCNL 21.5.2018, le risorse complessivamente destinate a remunerare la retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative sono finanziate a bilancio e non nel Fondo risorse decentrate.

La quantificazione dei Fondi retribuzione di Posizione e Risultato rispettano i dettati normativi in materia di Fondo Trattamento Accessorio di tutto il personale, come richiesto dalla seguente normativa in materia:

- art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017;
- DM 17 marzo 2020;
- art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, convertito in legge n. 58/2019.

**ALLEGATO:**

- Ipotesi di CCI APPENDICE C.C.I. TRIENNIO 2019-2021 Definizione dei criteri per l'assegnazione della retribuzione di risultato alle P.O. sottoscritta il 2.10.2020

Buttiglieria Alta, 12.10.2020

IL RESPONSABILE AREA FINANZIARI  
**Rag. Romeo TRAPANESE**

IL RESPONSABILE AREA AMMINISTRATIVA  
**Dott.ssa Gabriella CRISTIANO**



*Documento sottoscritto mediante firma digitale conforme all'art. 20 comma 1bis D.Lgs. n. 82/2015*