

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

redazione ai sensi dell'art. 40, comma 3 sexies del D.Lgs. n. 165/2001
(modello di cui alla Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19.7.2012)

Relazione Illustrativa

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

Data di sottoscrizione del CCDI		13/12/2021
Periodo temporale di vigenza		Triennio normativo 2021-2023 e annualità economica 2021
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Segretario Generale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, DIREL Organizzazioni sindacali firmatarie: DIREL
Soggetti destinatari		Dirigenti
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) CCDI per il triennio normativo 2021-2023 e per l'annualità economica (criteri di utilizzo delle risorse del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato) 2021
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	In data 06/10/2021 è stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno con riferimento alla costituzione del fondo In data 02/12/2021 è stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno con riferimento all'utilizzo del Fondo
		L'Organo di controllo interno non ha effettuato rilievi sulla costituzione del fondo L'Organo di controllo interno non ha effettuato rilievi sull'utilizzo del fondo
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Con decreto del Presidente n. 22 del 22/02/2021 è stato adottato, unitamente al Piano Esecutivo di Gestione, il Piano della Performance per l'anno 2021
		Con decreto del Presidente n. 35 del 10/03/2021 è stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza della Provincia di Novara per il triennio 2021/2023
		Gli obblighi di pubblicazione di cui al D.Lgs. n. 33/2013 sono stati assolti per quanto di competenza
		La Relazione sulla <i>Performance</i> è stata dapprima approvata con decreto del Presidente n. 27 del 02/03/2021 e successivamente validata dal Nucleo di Valutazione in data 19/05/2021
Eventuali osservazioni =====		





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 seguito della sottoscrizione, in data 17/12/2020, del CCNL relativo al personale dell'Area delle Funzioni Locali per il triennio 2016-2018, la costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2021 è stata effettuata in ossequio a tali disposizioni contrattuali.

In particolare è stata data applicazione all'art. 57 del summenzionato CCNL, con le modalità di seguito specificate:

- ai sensi del comma 2, lett. a), è stato quantificato l'unico importo annuale, facendovi confluire tutte le risorse certe e stabili – negli importi certificati dall'organo di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001 – destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno di sottoscrizione del CCNL, ivi comprese quelle di cui all'art. 56 e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del medesimo anno. Nello specifico, ai fini della quantificazione dell'importo in argomento, l'ammontare complessivo del Fondo 2020 - nell'importo certificato dal Collegio dei Revisori della Provincia di Novara -, risultando lo stesso costituito da sole risorse aventi carattere di stabilità, è stato sommato all'incremento dell'1,53% del monte salari 2015 della dirigenza ed alla RIA del dirigente cessato dal servizio il 30/08/2020. In proposito si precisa che, ai fini della quantificazione delle risorse di cui all'art. 56, si è fatto riferimento ai pareri ARAN AFL26 e AFL33. Si fa altresì presente che sugli importi confluiti nel Fondo 2021 in applicazione dell'art. 57, comma 2, lett. a) del CCNL 2016-2018 sono state a suo tempo applicate, tra le altre, le riduzioni di cui all'art. 9, comma 2 bis del D.L. n. 78/2020 e circolare RGS n. 20/2015, nonché le riduzioni di cui all'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017. Analogamente si precisa che sul Fondo 2020 è già stata a suo tempo applicata una decurtazione corrispondente alla quota di retribuzione di posizione tagliata a seguito della predetta cessazione dal servizio in corso d'anno.
- ai sensi del comma 2, lett. b), nel Fondo 2021 sono altresì confluite le risorse previste dall'art. 61, comma 9 del D.L. n. 112/2008, con riferimento ai compensi per i collaudi svolti in relazione a contratti pubblici di lavori, servizi e forniture.

In proposito si precisa che, in sede di prima applicazione del CCNL 17/12/2020, stante il tenore letterale dell'art. 57 che, a differenza dell'art. 67 CCNL del comparto Funzioni Locali del 21/05/2018, non distingue espressamente tra risorse stabili e variabili, il Fondo è stato costituito come un insieme unico.

Con specifico riferimento all'art. 33, comma 1-bis del D.L. n. 34/2019 (a mente del quale, a decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al medesimo comma, le province "possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione. Con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione sono individuati le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per le province e le città metropolitane che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. Le province e le città metropolitane in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al cento per cento. A decorrere dal 2025 le province e le città metropolitane che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al trenta per cento fino al conseguimento





del predetto valore soglia. 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"), nell'ambito della determinazione n. 1990/2021 di costituzione del Fondo in parola, si è dato atto delle evidenze di seguito riportate:

- con apposito decreto del Ministro per la pubblica amministrazione del 17/03/2020, adottato di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, a seguito di intesa in sede di Conferenza Stato-Città, sono state specificate le misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni, ai sensi dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, stabilendo, all'art. 1, comma 2, la precisa decorrenza, per i comuni, del nuovo regime assunzionale e delle disposizioni conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019;
- ad oggi, analogo decreto attuativo non è ancora stato adottato per le province, rispetto alle quali, pertanto, non può trovare applicazione la disciplina di cui al summenzionato art. 33, comma 1-bis del D.L. n. 34/2019.

Pertanto è stata data puntuale applicazione all'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017, a norma del quale "dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016", prendendo a riferimento, quale limite massimo per costituzione del Fondo 2021, il corrispondente valore individuato per l'anno 2016, pari ad € 251.522,16.

Nella costituzione del Fondo 2021 si è tenuto conto anche:

- del decreto del Presidente n. 121/2019, con cui si è provveduto, tra l'altro, ad approvare la graduazione delle posizioni dirigenziali e ad individuare il valore economico della retribuzione di posizione correlata ai diversi livelli di tale graduazione, valevoli sino al 30/06/2021;
- del successivo decreto presidenziale n. 69 del 20/05/2021, con cui si è provveduto a ridefinire la struttura organizzativa della Provincia Novara, approvando la macro-struttura allegata al decreto stesso, nonché, al fine di dare compiuta attuazione a tale nuovo assetto organizzativo, ad approvare la nuova graduazione delle posizioni dirigenziali e ad individuare il valore economico della retribuzione di posizione correlata ai diversi livelli di tale nuova graduazione, con decorrenza dal 01/07/2021;
- dei riflessi attuali e, in via prudenziale, di quelli eventuali derivanti dalla correlazione tra la deliberazione del Consiglio Provinciale n. 4/2019 e i contenuti del predetto decreto n. 69/2021;
- del verbale di concertazione per l'utilizzo delle risorse del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della Dirigenza per l'anno 2020 sottoscritto in data 21/12/2020, ai sensi del quale le somme non erogate a titolo di retribuzione di posizione e di risultato costituiscono economie di spesa dell'Ente. Difatti nel Fondo 2021 non è stata inserita alcuna risorsa ai sensi dell'art. 57, comma 3 del CCNL 17/12/2020.

Dalla sopra riportata relazione emerge come sia stato rispettato il dettato dell'art. 40, comma 3 quinquies del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 11, comma 1, lett. f) del D.Lgs. n. 75/2017, secondo cui "gli enti locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica e di analoghi strumenti di contenimento della spesa. Lo stanziamento di risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato all'effettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi applicabili alle regioni e agli enti locali secondo quanto previsto dagli artt. 16 e 31 del decreto legislativo di attuazione della Legge n. 15/2009, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni".

