



COMUNE DI SAN CESARIO SUL PANARO

Ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio normativo 2019-2021.

Relazione illustrativa

(articolo 40, comma 3-sexies, D.Lgs. n. 165/ 2001; circolare MEF-Dipartimento RGS N. 25 del 19 luglio 2012)

Relazione illustrativa

Modulo 1 – Scheda 1.1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		Preintesa 25/10/2019. Sottoscrizione definitiva 22/11/2019.
Periodo temporale di vigenza		Triennio 2019-2021
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>Presidente: Responsabile settore Affari Istituzionali dott.ssa Manuela Galletti</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni Autonomie locali, RSU</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie della preintesa: FP-CGIL, CISL-FP, RSU</p>
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<p>Il contratto collettivo decentrato integrativo triennio 2019-2021 consta di un articolato cosiddetto “normativo” che tratta:</p> <ul style="list-style-type: none"> - gli istituti contrattuali rimessi alla contrattazione decentrata integrativa previsti dall’art.7, comma 4, lett. b), c), d), e), f), g), v), w), del CCNL 21/05/2018 come meglio specificato dall’ipotesi di C.C.I.; - l’incentivo funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs. n. 50/2016); - gli incentivi riscossione (art. 1, comma 1091, L. n. 145/2018)
adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla	Intervento dell’Organo di controllo interno.	E’ stata acquisita la certificazione dell’Organo di controllo interno in data 12/11/2019
	Allegazione della Certificazione dell’Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	L’Organo di controllo interno, il Revisore unico, non ha effettuato alcun rilievo.

	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009:</p> <p>Il PEG parte obiettivi per l'anno 2019, nel quale sono unificati organicamente il Piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, c.1, del TUEL e il piano della performance di cui all'art.10 del D.Lgs. n.150/2009, è stato adottato con deliberazione di G.C.n. 26 del 14/03/2019.</p>
		<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità anni 2019-2021 quale sezione del Piano triennale di prevenzione della corruzione con deliberazione di Giunta comunale n. 8 del 31/01/2019.</p>
		<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>Sì, per quanto di competenza, l'Amministrazione garantisce la trasparenza dell'azione amministrativa provvedendo alla pubblicazione e all'aggiornamento della sezione del sito internet istituzionale "Amministrazione trasparente"</p>
		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 14, comma 6 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009).</p>
<p>Eventuali osservazioni</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)***

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Premessa

L'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo 2019-2021 di parte normativa, oggetto della presente relazione, è stata sottoscritta in applicazione del CCNL per il personale del comparto funzioni locali 21.05.2018 che ha modificato in modo significativo l'assetto delle relazioni sindacali e gli spazi della contrattazione decentrata richiedendo un intervento importante di adeguamento degli strumenti di gestione del salario accessorio

Posto che il contratto oggetto della preintesa ha natura di contratto integrativo normativo la presente Relazione illustrativa non è accompagnata dalla Relazione tecnico –finanziaria che sarà predisposta per il contratto integrativo 2019 di parte economica, per la cui definizione sarà prossimamente avviata la trattativa tra le parti.

Richiamati:

- la deliberazione della Giunta comunale n. 92 del 7/10/2019 di definizione delle linee di indirizzo in ordine alla conduzione e sviluppo della trattativa ai fini della sottoscrizione del CCI 2019-2021 parte normativa;
- la presente preintesa CCI – che si allega quale parte integrante e sostanziale – riguarda istituti e materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano al livello di contrattazione integrativa nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e risulta così articolata:

Art.1

Viene identificata, quale oggetto del CCI, la disciplina degli istituti e delle materie che norme di legge e contratti collettivi nazionali di lavoro demandano alla contrattazione integrativa.

Art. 2

Viene individuato l'ambito di applicazione del contratto che è rivolto al personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato a tempo pieno e a tempo parziale ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale e con eventuale contratto di formazione e lavoro. Viene stabilita la durata triennale del contratto mantenendo tuttavia salva l'ultrattività delle clausole sino alla stipulazione di un nuovo CCI salvo l'entrata in vigore di nuove norme di legge o del ccnl che rechino una disciplina incompatibile

Art. 3

Viene regolamentata la procedura per addivenire all'interpretazione autentica, da parte delle delegazioni trattanti, di clausole controverse del CCI.

Art.4

Vengono richiamati i criteri principi generali in materia di costituzione del fondo annuale risorse decentrate previsto dall'art.67 del CCNL del 21/5/2018 con particolare riferimento alla previsione di eventuali risorse di parte variabile di cui al comma 4 di detto articolo nella misura massima del 1,2% del monte salari dell'anno 1997 ove sussista la relativa capacità annuale di spesa.

Art. 5

Gli strumenti di premialità, conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati dall'Amministrazione, nel triennio di riferimento del contratto collettivo integrativo (fatte salve eventuali successive modifiche e/o integrazioni), sono i seguenti:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) premio differenziale individuale, di cui all'art. 69 del CCNL 21.05.2018;
- d) progressioni economiche: sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL 21.05.2018, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- e) specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalle vigenti norme di legge e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c), del CCNL 21.05.2018 .

Art. 6

Vengono definiti i criteri generali per la ripartizione e destinazione del fondo risorse decentrate. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (ex art. 67 del CCNL 21.05.2018 e norme vigenti) sono ripartite, ai fini dell'applicazione di tutti gli istituti economici riconosciuti a valere sul fondo, secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
- e) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati a principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi.

I criteri di destinazione delle risorse economiche tra i vari istituti alimentati dal fondo risorse decentrate devono tendere ad un'equilibrata distribuzione delle stesse tra i diversi istituti che compongono il sistema economico accessorio del personale dipendente, privilegiando, per quanto possibile, il regime di premialità meritocratica ed il ristoro indennitario per particolari condizioni di lavoro, secondo principi di attendibilità, selettività, utilità, coerenza e necessità riconosciuta.

Il sistema di riparto delle risorse economiche tiene conto, orientativamente, delle seguenti destinazioni, formulate per aggregati di natura omogenea degli istituti economici: indennità per specifiche condizioni di lavoro, premialità d'esercizio, premialità previste da norme speciali, premialità consolidata (PEO), altre destinazioni, anche previste da specifiche norme di legge.

Art. 7

Vengono definiti i criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance. L'Ente misura e valuta la performance dei singoli dipendenti, al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti, nonché la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative. A tal fine destina, al trattamento economico accessorio collegato alla performance organizzativa ed individuale, una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato.

La definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso il sistema integrato di pianificazione dell'Amministrazione, costituito dal Piano della Performance dell'Ente (PDP) unificato organicamente al Piano Esecutivo di Gestione (PEG).

Art. 8

Vengono definiti i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance come segue:

concorrono all'assegnazione dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale i dipendenti a tempo indeterminato (servizio effettivo nell'anno per almeno 3 mesi), di dipendenti a tempo determinato (servizio effettivo per almeno 6 mesi nell'anno di riferimento); in presenza di rapporto di lavoro part time, il premio è corrisposto in misura proporzionale al regime orario adottato. Le risorse che annualmente vengono destinate alla corresponsione dei premi correlati alla performance organizzativa e alla performance individuale sono assegnate ai diversi settori tenendo conto del numero, del periodo di servizio nell'anno di riferimento e della percentuale di servizio part-time dei singoli dipendenti assegnati al settore nonché della categoria professionale di inquadramento. Il budget complessivo del settore è ripartito tra il budget di performance organizzativa e quello di performance individuale.

Art. 9

Viene disciplinata la differenziazione del premio individuale disponendo che la maggiorazione sia pari al 30% del valore medio pro-capite dello stesso attribuito al personale che ha ottenuto la valutazione positiva e sia riconosciuta ad una quota limitata di personale pari al 10% destinando a tale istituto una quota pari al 4% delle risorse stanziare per i premi correlati alla performance individuale.

Art. 10

Vengono definiti i nuovi criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa. Viene destinata annualmente alla retribuzione di risultato una quota almeno pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste nell'Ente. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione riportata. Il conseguimento di un punteggio della valutazione della performance individuale inferiore al 50% del punteggio massimo previsto non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

Art. 11

Vengono definiti i criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali in osservanza a quanto disposto dall'art. 16 del CCNL 21/5/2019. Le poe sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento e nei limiti delle risorse stabili disponibili.

Art. 12

Vengono definiti i criteri generali di riferimento per il riconoscimento di istituti indennitari. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni di lavoro effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il relativo ristoro economico. Le stesse non competono, di norma, in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.

Art. 13

Viene disciplinata l'indennità condizioni di lavoro, fattispecie di nuova istituzione introdotta dall'art. 70-bis del CCNL 21/05/2018, fissando il principio di effettiva presenza in servizio con esposizione continua o quantomeno prevalente alle condizioni legittimanti e individuando le specifiche fattispecie di rischio, disagio e maneggio valori. Vengono definiti criteri e relativa pesatura (causali - caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali ed ambientali dell'amministrazione e degli specifici settori di attività) per determinare la misura dell'indennità giornaliera.

Art. 14

Vengono definiti i criteri per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità in applicazione dell'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.05.2018. L'indennità è finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale inquadrato in categoria B, C o D che non risulti incaricato di posizione organizzativa. Vengono individuate e graduate le fattispecie di responsabilità con la conseguente determinazione di importi annui minimi e massimi dell'indennità (da €1.000 ad € 1.500) in esito al processo di pesatura. L'indennità deve corrispondere ad incarichi formalmente assegnati. Ai fini della legittima erogazione vale il principio della prevalenza del periodo lavorato.

Art. 15

Vengono definiti i criteri per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità in applicazione dell'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21.05.2018. Vengono individuate le fattispecie di responsabilità (ufficiali di stato civile e di anagrafe, ufficiale elettorale – ufficiali di stato civile e di anagrafe – ufficiali di anagrafe – addetto al servizio di protezione civile) e determinata la misura fissa dell'indennità spettante oltre che l'ipotesi di non cumulabilità .

Art. 16

Viene disciplinata l'indennità di servizio esterno, fattispecie di nuova istituzione introdotta dall'art. 56-quinquies del CCNL 21/05/2018 che compete al solo personale della polizia locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza. Vengono definiti criteri di graduazione ai fini della determinazione dell'importo giornaliero e i casi di non cumulabilità

Art. 17

Viene disciplinata l'indennità di funzione, fattispecie di nuova istituzione introdotta dall'art. 56-sexsies del CCNL 21/05/2018 che compete agli addetti della polizia locale di categoria C e D, non incaricato di posizione organizzativa, per compensare l'assolvimento di compiti di specifica responsabilità connessi al grado ed al ruolo rivestito. Vengono definiti i criteri per l'attribuzione e misura dell'indennità.

Art. 18

Viene stabilito che i criteri per l'attribuzione degli incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art.113 del D.Lgs. n.50/2016 e i criteri per l'attribuzione degli incentivi gestione entrate di cui all'art.1, comma 1091, L.n.145/2018 sono definiti, rispettivamente, nell'allegato A) e nell'allegato B) alla preintesa

Allegato A)

Il D.lgs. 18.4.2016 n. 50 e ss.mm.ii. (codice dei contratti pubblici) ha abrogato la disciplina degli incentivi alla progettazione contenuta nell'art. 93, commi 7-bis, 7-ter, 7-quater e 7-quinquies, del D.lgs. 12.4.2006 n. 163 (come modificato dal D.L. 24.6.2014 n. 90, convertito con legge 11.8.2014 n. 114), introducendo una nuova disciplina in tema di riparto del fondo per l'incentivazione delle funzioni tecniche.

Si evidenzia che, analogamente alla normativa precedentemente in vigore, il comma 3 dell'art. 113 demanda alla contrattazione decentrata integrativa la disciplina delle modalità e dei "criteri" di ripartizione del fondo *"tra il responsabile unico del procedimento e i soggetti che svolgono le funzioni tecniche indicate al comma 2 nonché tra i loro collaboratori"*.

Si ritiene opportuno un richiamo, in via preliminare, alla portata applicativa del predetto art. 113 nel testo novellato dall'art.1, comma 526 della l. n.205/2017 con l'inserimento del comma 5-bis, chiaramente interpretato dalla Sezione delle Autonomie con la deliberazione n.6/2018 e confermato dalla stessa Sezione con la deliberazione n.26/2019 nel senso che gli incentivi in argomento erogati su risorse finanziarie individuate ex lege facenti capo agli stessi capitoli sui quali gravano gli oneri per i singoli lavori, servizi e forniture, non sono soggetti al vincolo del trattamento accessorio di cui all'art. 23, c.2, del d.lgs. n.75/2017 a far data dall'entrata in vigore - 1 gennaio 2018 - della legge di bilancio 2018.

Tenuto conto delle novità introdotte dall'art. 113 del D.lgs. 18.4.2016 n. 50, si è reso necessario definire, nella presente ipotesi di accordo, nuovi criteri diretti a disciplinare gli incentivi per lo svolgimento delle funzioni tecniche che saranno successivamente recepiti dalla fonte regolamentare contenente le disposizioni necessarie a rendere la norma di legge compiutamente applicabile.

Al riguardo si evidenzia che:

- ai sensi dell'art.113 del D.lgs. 18.4.2016 n. 50, le "funzioni tecniche" che danno titolo alla corresponsione degli incentivi riguardano non solo le procedure per la realizzazione di opere e lavori pubblici, ma anche quelle per l'acquisizione di servizi e forniture (la previgente normativa, invece, limitava la corresponsione degli incentivi alle procedure per la realizzazione di opere e lavori pubblici);
- gli incentivi vengono ripartiti tra i dipendenti incaricati esclusivamente dello svolgimento delle funzioni tecniche individuate nel comma 2 dell'art. 113.

In merito all'ambito di applicazione del regolamento, si evidenzia che il comma 1, lett.d) dell'art. 4 del regolamento esclude dalla corresponsione degli incentivi *"i servizi e le forniture affidate senza previo espletamento di gara di importo inferiore a euro 40.000 privi degli elementi di cui alle linee guida Anac n.3/2006"* da leggere congiuntamente al comma 7 dell'art. 2 (in coerenza con le indicazioni dettate dalla magistratura contabile - tra le altre Corte dei Conti sez Veneto deliberazione n.301/2019 e deliberazione n.72/2019, Corte dei Conti Sez Lombardia deliberazione n.310/2019, Corte dei Conti Sez.Puglia deliberazione n.52/2019 – secondo cui, relativamente agli appalti di servizi o forniture, i compensi incentivanti in parola sono erogabili solo laddove sia stato nominato il direttore dell'esecuzione, figura distinta dal Rup, circostanza richiesta, secondo le linee guida Anac n.3/2016, negli appalti di importo superiore alla soglia di 500.000 euro o connotati da profili di complessità)

Si segnala inoltre l'art. 4, c.2 che prevede la possibilità di corrispondere gli incentivi anche in relazione all'attività di manutenzione sia straordinaria che ordinaria purché contrassegnata da particolare complessità (in linea con diversi pronunciamenti sull'argomento da parte della magistratura contabile).

Concludendo appare opportuno sottolineare la disposizione di cui all'art.14 comma 2 del regolamento ai sensi della quale le norme *" si applicano a lavori, servizi e forniture*

per i quali il bando, l'avviso o la lettera di invito è stato pubblicato o trasmessa successivamente al primo gennaio 2018 a condizione che nei relativi quadri economici sia previsto l'accantonamento delle risorse necessarie entro i limiti percentuali normativamente previsti ” fermo restando che l'adozione del regolamento costituisce condizione essenziale ai fini del legittimo riparto tra gli aventi diritto delle risorse accantonate. Quanto sopra in relazione all'ormai consolidato orientamento interpretativo assunto dalla magistratura contabile che ha affermato il principio di diritto secondo cui il regolamento può disciplinare con effetto retroattivo la ripartizione degli incentivi per funzioni tecniche utilizzando risorse in precedenza accantonate allo scopo, in misura conforme al limite normativo, nelle more dell'adozione di tale atto (in tal senso, tra le più recenti, deliberazione n. 385/2019 della Corte dei Conti- Sezione regionale Lombardia, deliberazione n.264/2018 della Corte dei Conti Sezione regionale Veneto, deliberazione n.31/2019 della Corte dei Conti sezione regionale Liguria).

Allegato B)

La norma di riferimento è l'art. 1, comma 1091, della legge 30.12.2018 n. 145, il quale prevede che *“i comuni che hanno approvato il bilancio di previsione e il rendiconto entro i termini stabiliti dal testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000 n. 267, possono, con proprio regolamento, prevedere che il maggior gettito accertato e riscosso, relativo agli accertamenti dell'imposta municipale propria e della TARI, nell'esercizio fiscale precedente a quello di riferimento risultante dal conto consuntivo approvato, nella misura massima del 5 per cento, sia destinato, limitatamente all'anno di riferimento, al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e al trattamento accessorio del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale, in deroga al limite di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 75. La quota destinata al trattamento economico accessorio, al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'amministrazione, è attribuita, mediante contrattazione integrativa, al personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del settore entrate, anche con riferimento alle attività connesse alla partecipazione del comune all'accertamento dei tributi erariali e dei contributi sociali non corrisposti, in applicazione dell'art. 1 del decreto legge 30 settembre 2005 n. 203, convertito, con modificazioni, dalla legge 2 dicembre 2005 n. 248. Il beneficio attribuito non può superare il 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo. La presente disposizione non si applica qualora il servizio di accertamento sia affidato in concessione”.*

Di seguito si riportano alcune significative considerazioni tratte dalla nota di approfondimento IFEL del 28 febbraio 2019.

Nella norma vanno distinti due profili:

- la quantificazione delle risorse che alimentano il fondo incentivante;
- le modalità di utilizzo delle risorse confluite nel fondo.

Per quanto attiene al profilo dell'alimentazione, la norma fa riferimento soltanto ai due tributi principali dei comuni, ovvero l'IMU e la Tari, che assicurano le entrate più consistenti .

La nozione di maggior gettito si riferisce al gettito aggiuntivo rispetto a quello che risulta ordinariamente acquisito (derivante dall'autoliquidazione IMU alle scadenze di legge), ovvero alle riscossioni generate da concrete attività di verifica e di controllo poste in essere dal Comune.

La norma si riferisce al conto consuntivo approvato e alle riscossioni registrate nell'esercizio precedente e quindi risultanti a rendiconto, a prescindere dall'anno di emissione degli atti di recupero tributario.

Il fondo è finalizzato al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e al trattamento accessorio del personale dipendente,

in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75.

Le due finalità in parola sono poste sullo stesso piano e non vi è obbligo per l'ente di individuare ambedue i canali di utilizzo.

Al riguardo il regolamento, recante una disciplina in linea con le considerazioni IFEL innanzi esposte sia relativamente ai criteri di costituzione che di riparto del fondo incentivante, all'art. 3 *Destinazione del fondo* prevede la possibilità di operare la ripartizione delle risorse *“annualmente, in sede di bilancio di previsione e, per il primo anno di applicazione, in occasione della delibera di variazione dello stesso, su proposta del responsabile del settore finanziario”* in ragione delle concrete condizioni delle dotazioni strumentali.

Da ultimo si evidenzia che, pur non trovando espressa previsione regolamentare, l'Ente eserciterà la facoltà di destinare risorse agli incentivi tributari in argomento, al di fuori del limite di crescita del trattamento economico accessorio, solo ove sia soddisfatta la condizione dell'approvazione del bilancio di previsione nel termine fisiologico previsto dall'art.163, comma 1, TUEL e dunque entro il 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento in conformità all'avviso espresso al riguardo dalla Corte dei Conti Sezione Emilia Romagna con deliberazione n.52/2019.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Parte non pertinente allo specifico contratto illustrato in quanto trattasi di relazione alla parte normativa del CCI da applicarsi alle risorse che dovranno essere specificatamente quantificate di anno in anno. La definizione dei criteri di ripartizione e di utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2019 sarà oggetto del successivo contratto integrativo di parte economica.

c) Gli effetti abrogativi impliciti

Il contratto determina l'abrogazione implicita dei precedenti contratti integrativi stipulati per le parti trattate nell'articolato.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Le previsioni dell'ipotesi di accordo sono coerenti con le disposizioni di legge e contrattuali in materia di meritocrazia e premialità in quanto le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità ed effettività della prestazione resa, al grado di raggiungimento degli obiettivi e dei risultati individuali e collettivi in coerenza con la metodologia valutativa in vigore nell'Ente. nonchè all'assunzione di specifiche responsabilità o all'esposizione a fattori di rischio o disagio. In particolare il sistema di valutazione individuale incide sulla corresponsione dei compensi incentivanti.

e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

L'ipotesi di accordo prevede un sistema di definizione di nuove progressioni economiche in ossequio all'art. 16 del CCNL 21/05/2019 e in coerenza con l'art.23 del D. Lgs.150/2009. Al fine di garantire l'effettivo rispetto del principio di selettività oltre che di quello meritocratico l'ipotesi prevede: requisiti per

l'accesso alla selezione correlati, tra gli altri, al conseguimento, nel triennio precedente, di valutazioni individuali superiori a una determinata soglia (80% della valutazione massima attribuibile); finanziamento della progressione di una soglia massima di unità di personale destinatario pari al 38% degli aventi titolo a partecipare alla selezione ; criterio primario per la formazione della graduatoria è il punteggio derivante dalla valutazione della performance individuale nel triennio di riferimento (valore massimo 70 punti), detto criterio viene abbinato all'esperienza professionale maturata nella posizione economica di appartenenza(viene valorizzata 2,5 punti per anno sino ad un massimo di 30 punti). La procedura selettiva sopra illustrata è volta a consentire l'effettivo riconoscimento della progressione economica al personale che ottenga il maggior punteggio (somma dei punteggi derivanti dai criteri innanzi menzionati) e pertanto ai più meritevoli garantendo comunque un tetto massimo di destinatari del beneficio economico

f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

L'ipotesi di CCI si propone :

-di assicurare la continuità e il miglior svolgimento delle funzioni pubbliche nonché di favorire il mantenimento e il miglioramento dello standard qualitativo dei servizi attraverso la valorizzazione dell'impegno profuso nel raggiungimento degli obiettivi strategici/di miglioramento previsti dagli strumenti di programmazione adottati e nello sviluppo delle professionalità e delle competenze acquisite;

- di dare attuazione al principio di selettività sia attraverso la promozione della differenziazione del premio di performance individuale che il riconoscimento della progressione economica orizzontale ad una quota limitata di personale oltre che di consolidare la cultura del merito nel processo di attribuzione della retribuzione di risultato per il personale titolare dell'incarico di posizione organizzativa.

L'ipotesi di accordo illustrato dà altresì attuazione all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 disciplinando le modalità e i criteri di ripartizione del fondo per lo svolgimento delle funzioni tecniche ed all'art. 1, comma 1091, della L.n. 145/2018 disciplinando le modalità di attribuzione degli incentivi per la gestione delle entrate tributarie intesi come strumento da utilizzare per il potenziamento e il miglioramento dell'efficacia dell'attività stessa quale componente fondamentale nel mantenimento del complessivo equilibrio finanziario dell'ente.

g) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

Si rinvia a quanto esposto nelle precedenti sezioni.