

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)

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

Data di sottoscrizione del CCDI		/12/2021
Periodo temporale di vigenza		Triennio normativo 2021-2023 e annualità economica 2021
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Segretario Generale, dirigente Servizio Personale, Funzionario Ufficio Personale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, DIREL, FEDIR, CODIRP, DIRER, COSMED
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.	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	In data 21.06.2021 è stato adottato, unitamente al Piano Esecutivo di Gestione, il Piano della Performance per l'anno 2021
		Con delibera n. 91 del 21.06.2021 è stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza del Comune di Lodi 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 delibera di Giunta n. 173 del 06.12.2021 e successivamente validata dal Nucleo di Valutazione in data 10.12.2021 - verbale n. 5/2021
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 diseguito 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 del Comune di Lodi 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. 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.
- nel Fondo 2021, ai sensi dell'art. 57 comma 2 lett. b), sono altresì confluiti € 12.000,00 al di fuori del limite ex art 23 comma 2 del Dlgs 75/2017, con riferimento alla convenzione con Provincia di Lodi per convenzione 2019/2020 del Dirigente dell'area Polizia Locale comunale.

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.

Nella costituzione del Fondo 2021 si è tenuto conto anche della delibera di Giunta Comunale n.156 dell'08.11.2019 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;

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".