



**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*

<b>Data di sottoscrizione dell'ipotesi di CCDI</b>		22/12/2022
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		2022
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte Pubblica: Segretario Generale, Dirigente del Settore Risorse, Dirigente del Settore Ambiente, Dirigente del Settore Tecnico Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, DIREL Organizzazioni sindacali firmatarie: DIREL
<b>Soggetti destinatari</b>		Dirigenti
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		a) Criteri di utilizzo delle risorse del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2022
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	In data 29/11/2022 è stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno con riferimento alla costituzione del fondo In data 13/12/2022 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
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	Con decreto del Presidente n. 35 del 22/03/2022 è stato adottato, unitamente al Piano Esecutivo di Gestione, il Piano della Performance per l'anno 2022
		Con decreto del Presidente n. 32 del 11/03/2022 è stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza della Provincia di Novara per il triennio 2022/2024
		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. 24 del 17/02/2022 e successivamente validata dal Nucleo di Valutazione in data 10/03/2022	
<b>Eventuali osservazioni</b>		=====





*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)*

Analogamente alla precedente annualità, la costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2022 è stata effettuata in ossequio alle disposizioni del CCNL relativo al personale dell'Area delle Funzioni Locali per il triennio 2016-2018, sottoscritto in data 17/12/2020.

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.

In proposito si precisa che, in conformità alla pregressa annualità, 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.

A seguito dell'emanazione del relativo decreto attuativo, per la prima volta è stato possibile applicare l'art. 33, comma 1-bis del D.Lgs. n. 34/2019. Al riguardo si rammenta che, secondo la citata disposizione legislativa, come integrata dal Decreto attuativo emanato dal Ministro della Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno in data 11 gennaio 2022, a decorrere dal 1° gennaio 2022, il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017 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 degli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018, ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018. Ai fini dell'applicazione della disposizione in argomento, si è provveduto a prendere atto delle variazioni intervenute nel numero di unità di personale con qualifica dirigenziale in servizio presso l'Ente rispetto al 31 dicembre 2018.

Ai sensi dell'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017, l'ammontare delle risorse destinate per l'anno 2022 al trattamento accessorio del personale di livello dirigenziale dell'Ente non supera il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.





Nella costituzione del Fondo 2022 si è tenuto conto anche:

- del decreto del Presidente n. 69/2021, 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;
- del CCDI della Dirigenza della Provincia di Novara per il triennio normativo 2021 – 2023 e per l'annualità economica 2021 sottoscritto in data 13/12/2021, 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 2022 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”.

