

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DEL COMUNE DI CAPRIE TRIENNIO 2018-2020 - RIPARTIZIONE RISORSE DECENTRATE 2019

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO FINANZIARIA

(Art. 40, comma 3 sexies. Decreto Legislativo n. 165/2001;
Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 25 del 19/7/2012)

A. RELAZIONE ILLUSTRATIVA

La presente relazione illustra gli aspetti procedurali e sintetizza il contenuto del contratto integrativo utilizzando la modulistica allegata alla Circolare del Ministero dell'Economia e Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, n. 25 del 19 luglio 2012; ne attesta inoltre la compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; indica le modalità di utilizzo delle risorse accessorie, i risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; contiene infine altre informazioni ritenute utili.

In data 18/12/2019 le delegazioni trattanti di parte datoriale e parte sindacale hanno sottoscritto l'ipotesi di contratto collettivo integrativo del personale del Comune di Caprie per il triennio 2018-2020. Ripartizione risorse decentrate anno 2019.

Successivamente, acquisita la prescritta certificazione del Revisore dei Conti, a seguito della Deliberazione della Giunta Comunale n. 7 del 20/01/2020, le parti, in data 22/01/2020, hanno stipulato in via definitiva il Contratto decentrato integrativo come sopra descritto.

Modulo 1 – Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Questo modulo consiste nella sintetica descrizione degli aspetti procedurali della contrattazione, come evidenziati nella scheda seguente:

Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	Ipotesi di contratto del 18/12/2019 Contratto stipulato il 22/01/2020
Periodo temporale di vigenza	Triennio 2018-2020. Ripartizione risorse decentrate anno 2019
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Presidente: Segretario comunale – Dott.ssa LAPAGLIA M.Margherita Componenti: VOLTURO Geom. Patrizia Responsabile UTC RIFFERO Rag. Mariangela Responsabile Finanziario Organizzazioni sindacali: CGIL FAVARO Gianni RSU: GIUGLARDO Manuela

Soggetti destinatari		Personale del livelli
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		CCNL 21/5/2018: Art. 7, comma 1, lett. a): criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione tra le diverse modalità di utilizzo ANNO 2019
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale 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 allegato viene acquisita la certificazione del Revisore dei Conti firmata in data 10/01/2020 (protocollo 220 del 16/01/20209) Il Revisore non ha espresso rilievi in ordine all'Ipotesi di contratto decentrato integrativo oggetto della presente Relazione
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 Il Piano della Performance è stato adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 8 del 7/01/2019 È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? il Piano triennale per la prevenzione della corruzione è stato approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 10 del 21/01/2019 È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009 Articolo abrogato dal D. Lgs 33/2013 e s.m.i.; Sì per quanto di competenza. La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? La relazione è stata validata dal nucleo di Valutazione
Eventuali osservazioni		

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

Il contratto collettivo integrativo dispone la ripartizione delle risorse decentrate per l'anno 2019, tra gli istituti economici previsti dalla contrattazione collettiva nazionale e dal contratto collettivo integrativo del personale del Comune di Caprie triennio 2018-2020, parte economica 2019, che qui espressamente si richiama.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base di quanto stabilito con determinazione del Responsabile del servizio finanziario n. 283 del 30/12/2019, le risorse per l'anno 2019 sono state così individuate¹:

¹ Le risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. a); c) e f), sono determinate in via provvisoria, in quanto gli importi definitivi saranno conoscibili soltanto a consuntivo. L'ammontare, è suscettibile di variazione in applicazione dell'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017 e dell'art. 33, comma 2, ultimo periodo del D.L. 30/4/2019, n. 34, in corso di conversione in legge.

**COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2019
(ccnl 21/5/2018 - triennio 2016/2018)**

	IMPORTI TOTALI
ART. 67, COMMI 1 E 2 CCNL 16/18: RISORSE STABILI	
Risorse stabili sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017	
Ammontare risorse stabili ANNO 2017 (art. 31, c. 2. CCNL 22/1/2004)	29.741,79
Art. 67 c.1 CCNL 16/18 Importo unico consolidato anno 2017	29.741,79
Art. 67 c.2, lett. b) CCNL 16/18: RIA ed Ass. ad pers.	600,47
Art. 67 c.2, lett. d) CCNL 16/18: risorse riassorbite art. 2, comma 3, D. Lgs. 165/2001.	0,00
Art. 67 c.2, lett. e) CCNL 16/18: personale trasferito	0,00
Art. 67 c.2, lett. f) CCNL 16/18: riduzione stabile posti di organico qualifica dirigenziale	0,00
Art. 67 c.2, lett. g) CCNL 16/18: stabili riduzioni risorse lavoro straordinario	0,00
Art. 67 c.2, lett. h) CCNL 16/18: incrementi dotazione organica	0,00
Totale	30.342,26
Risorse stabili NON sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017	
Art. 67 c.2, lett. a) CCNL 16/18 incremento € 83,20 unità al 31/12/2015 (dal 2019)	748,80
Art. 67 c.2, lett. b) CCNL 16/18 differenziale incrementi progressione economica a regime	770,12
Totale	1.518,92
TOTALE RISORSE STABILI	31.861,18
ART. 67, COMMI 1 E 2 CCNL 16/18: RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017	-
art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 16/18 leggi speciali: <i>Recupero evasione ICI - L. 662/96 art.3, c. 57; D.gs 446/97 art 59 c.1 lett. p)</i>	50,00
art. 67, comma 3, lett. d) CCNL 16/18: <i>recupero frazioni RIA anno precedente</i>	35,27
art. 67, comma 3, lett. h) CCNL 16/18: <i>Integrazione 1,2% m.s. 1997</i>	1.543,24
art. 67, comma 3, lett. i) CCNL 16/18: risorse per conseguimento obiettivi ente	
Totale	1.628,51
Risorse variabili NON sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017	
art. 67, comma 3, lett. b) CCNL 16/18: art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011 - <i>Piani di razionalizzazione</i>	0,00
art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 16/18 leggi speciali: art. 113 del D. Lgs. 50/2016 <i>incentivi per funzioni tecniche</i>	1.681,47
art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 16/18 leggi speciali: art. 93 commi 7 bis, 7 ter e 7 quater del d.lgs. n. 163 del 12.4.2006 - <i>Quote per la progettazione lavori pubblici (competenza sino aprile 2016)</i>	0,00
art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 16/18 leggi speciali: <i>compensi ISTAT - art. 70-ter CCNL16/18</i>	1.897,96
art. 67, comma 3, lett. e) CCNL 16/18: <i>risparmi lavoro straordinario anno precedente</i>	0,31
art. 68, comma 1, ultimo periodo CCNL 16/18 (risorse stabili provenienti esercizi precedenti)	0,00
Totale	3.579,74
TOTALE RISORSE VARIABILI	5.208,25

TOTALE RISORSE STABILI E VARIABILI sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017	31.970,77
Retribuzione di posizione e di risultato posizioni organizzative anno 2017 QUOTA TEORICA risorse considerate per la sola verifica del rispetto del limite)	24.024,00
Totale riduzioni ex art. 1, comma 236 della legge 28/12/2015 n 208 ANNO 2016	
TOTALE RISORSE sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017	55.994,77
Riduzione per allineamento al 2016 (art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017)	185,74
di cui Riduzione per allineamento fondo 2016 quota parte stabile	176,28
di cui Riduzione per allineamento fondo 2016 quota parte variabile	9,46
risorse <= 2016	55.809,03
SINTESI COSTITUZIONE FINALE DEL FONDO 2018	
FONDO RISORSE STABILI sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017 al netto decurtazioni	30.165,98
FONDO RISORSE STABILI NON sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017	1.518,92
TOTALE RISORSE STABILI	31.684,90
FONDO RISORSE VARIABILI sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017 al netto decurtazioni	1.619,05
FONDO RISORSE VARIABILI NON sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017	3.579,74
TOTALE RISORSE VARIABILI	5.198,79
FONDO RISORSE DECENTRATE sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017	31.785,03
FONDO RISORSE DECENTRATE COMPLESSIVE	36.883,69

Destinazione delle risorse decentrate:

Le parti sulla base delle risorse sopra esposte e tenuto conto degli impieghi vincolati hanno destinato le stesse come segue:

Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Descrizione	Importo
CCNL 22/1/2004 art. 33 Indennità di comparto	4.460,64
CCNL 21/5/2018, art. 16: Progressione economica orizzontale	16.269,66
CCNL 21/5/2018, art. 16: Progressione economica orizzontale 2019	3.200,00
CCNL 21/5/2018 art. 68, comma 2: performance individuale e organizzativa.	8.233,96
CCNL 21/5/2018 art. 68, comma 2, lett. c): indennità condizioni di lavoro	450,00
CCNL 21/5/2018 art. 68, comma 2, lett. d): indennità condizioni di lavoro: Indennità di turno, reperibilità, orario notturno, festivo e notturno-festivo	0
CCNL 21/5/2018 art. 68, comma 2, lett. e): indennità per specifiche responsabilità	400,00
CCNL 21/5/2018 art. 68, comma 2, lett. f): indennità area vigilanza	240,00
CCNL 21/5/2018 art. 68, comma 2, lett. g): compensi leggi speciali	3.629,43
Totale	36.883,69

Tale utilizzo risulta compatibile con le Linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte datoriale, di cui alla deliberazione della Giunta comunale n. 130 del 9/12/2019.

C) Effetti abrogativi impliciti

Il contratto non determina l'abrogazione implicita delle norme contenute nei CCI antecedenti, in particolare il CCI del 21/1/2019 cui si rinvia.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il Sistema della performance: trasparenza, misurazione, valutazione, approvato in via 2011. La valutazione si basa sul raggiungimento degli obiettivi di performance; sul raggiungimento di obiettivi individuali di tipo strategico-innovativo o di miglioramento qualitativo, sulla qualità del contributo assicurato al raggiungimento degli obiettivi dell'ente, sulle competenze professionali e manageriali. La valutazione è operata dai Responsabili di ciascun servizio; il grado di raggiungimento degli obiettivi è certificato dal Nucleo di Valutazione e in caso di mancato o parziale raggiungimento le risorse previste per gli istituti di premialità sono ridotte in misura corrispondente alle percentuali previste nel citato regolamento. Il contenuto del presente contratto integrativo è pertanto coerente con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità di cui al Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009.

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

Il CCI destina risorse per assegnare nuove progressioni economiche per l'anno 2019 sulla scorta dei criteri previsti dall'art. 16, del ccnl 21/5/2018 e dal CCI 21/1/2019. Si attesta che tali criteri sono coerenti con il principio di selettività in quanto le progressioni economiche sono attribuite, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione alle performance individuali certificate dal sistema di valutazione ed all'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento.

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

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel Piano dettagliato degli obiettivi, ci si attende un incremento della produttività del personale rivolta alla garanzia dei livelli essenziali dei servizi ai cittadini. Il sistema delle performance infatti promuove un'attenta gestione delle risorse umane, evidenziando l'importanza del contributo individuale del personale valutato rispetto agli obiettivi generali dell'ente nel suo insieme e della struttura organizzativa di appartenenza.

G) Altre informazioni eventuali Nessuna

Caprie, 23/01/2020

IL RESPONSABILE SERVIZIO FINANZIARIO
RIFFERO Rag. Mariangela

