

# CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DEL COMUNE DI GIVOLETTO TRIENNIO 2018 - 2020. RIPARTIZIONE RISORSE DECENTRATE ANNO 2018.

## 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). Stesura definitiva a seguito stipula in data \_\_\_\_\_

### 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 11/12/2018 le delegazioni trattanti di parte datoriale e parte sindacale hanno sottoscritto l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per il personale del Comune di Givoletto per il triennio 2018/2020 e per la ripartizione delle risorse decentrate dell'anno 2018.

Acquisita la prescritta certificazione del Revisore dei conti, le parti, in data 28/12/2018, 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*

<b>Data di sottoscrizione</b>	Ipotesi di contratto del 17/12/2018, confermato il 28/12 a seguito degli aggiornamenti legislativi apportati dal D.Lgs. 75/2017 Contratto stipulato il 28/12/2018
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Triennio 2018/2020 Fondo Anno 2018
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica: Presidente: Segretario Comunale – D.ssa Elisabetta Scatigna Componenti : Responsabile Area Amm.va/Affari Generali; Responsabile del Procedimento Area Finanziaria.  Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione : FP-CGIL, UIL-FPL, RSU  Firmatarie della preintesa: RSU, FP / CGIL – UIL/FPL - Firmatarie del contratto: RSU, FP/CGIL – UIL/FPL -
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale dipendente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo anno 2018 (descrizione sintetica)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Definizione dei criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie;</li><li>• Definizione dei criteri generali per la realizzazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane relativamente ai</li></ul>

		<p>seguenti istituti contrattuali a contenuto economico:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o indennità rischio (art 17, comma 2, lett. d) CCNL 1.4.99);</li> <li>o indennità di maneggio valori (art 17, comma 2, lett. d) CCNL1.4.99);</li> <li>o compensi per l'esercizio di specifiche responsabilità (art 17, comma 2 lett. i) CCNL 1.4.99);</li> <li>o ripartizione delle risorse per le politiche di sviluppo e per la produttività 2018</li> </ul>
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	<p><b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b></p>	<p>In allegato viene acquisita la certificazione del Revisore dei Conti resa in data <u>20/12/2018</u>, agli atti dell'ente con prot n. <u>1394</u> del <u>21/12/2018</u></p>
		<p>Il Revisore dei Conti <u>NON HA</u> espresso rilievi in ordine all'Ipotesi di contratto decentrato integrativo oggetto della presente Relazione.</p>
	<p><b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b></p>	<p><i>E' stato adottato il Piano della Performance previsto dall'art. 10 del D. Lgs. 150/2009?</i> E' stato approvato il Piano della Performance per l'anno 2018.</p> <p><i>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 1, del D. Lgs. 33/2013?</i> E' stato approvato l'aggiornamento Piano triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza- Triennio 2018/2020. - con Deliberazione della Giunta Comunale n. 8 del 31/01/2018.</p> <p><i>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; vige ora l'art. 11 del D. lgs. 33/2013</i> Sì per quanto di competenza.</p> <p><i>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</i> La relazione, per l'anno 2017, è in fase di validazione da parte dell' Organismo Comunale di Valutazione.</p>
	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**

**• Premesse -**

Il contratto integrativo decentrato entra in vigore dal 31.12.2018 a valere dal 01.01.2019.

Per l'anno 2018, in relazione alla data di sottoscrizione del nuovo CCNL (21.05.2018) e delle novità degli istituti ivi previsti, la ripartizione delle risorse del fondo per le risorse decentrate avviene secondo i criteri e la disciplina già prevista nel contratto integrativo decentrato 2017 stipulato in data 20.12.2017 e al quale interamente si rimanda.

In considerazione delle numerose innovazioni introdotte dal CCNL 2016-2018, inoltre, le parti hanno concordato che le discipline degli istituti economici saranno da sottoporre a verifica ed eventuale modifica dopo un primo periodo di sperimentazione entro il mese di marzo 2019.

Il contratto integrativo aziendale disciplina le materie riservate alla contrattazione integrativa decentrata e le sue disposizioni si applicano a tutto il personale a tempo indeterminato edeterminato del Comune di Givoletto.

Conservano la loro efficacia eventuali disposizioni contenute in contratti collettivi decentrati

integrativi di ente precedenti non contrastanti con norme di legge o di contratto nazionale, ove non diversamente disciplinate dal presente contratto integrativo.

L'articolo 40 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 recante norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, al comma 3 - sexies, come modificato dall'articolo 54 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, prevede che a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigano una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa che devono essere certificate dagli organi di controllo.

L'obiettivo della contrattazione decentrata integrativa è la destinazione delle risorse disponibili per finalità utili e necessarie e che migliorino l'efficacia e l'efficienza dei servizi offerti al cittadino.

Il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2018 è stato costituito tenendo conto delle seguenti disposizioni:

- delle nuove modalità di costituzione introdotte dall'art. 67 del CCNL 21.05.2018;
- art. 23 comma 2 D.Lgs. 75/2017 (Decreto Madia) secondo cui a decorrere dal 01.01.2017 le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio, del personale, non possono superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.
- sentenza Corte dei Conti sez. Riunite n. 51 del 04.10.2011 in merito ai compensi a destinazione vincolata;
- circolare Ministero Economia e Finanze n. 16 del 02.05.2012 in merito alle economie dell'anno precedente.

#### • **Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie -**

Le risorse destinate all'incentivazione delle politiche delle risorse umane e della performance individuale e organizzativa sono determinate dall'Amministrazione e vengono ripartite sulla base dei seguenti criteri generali:

- limitazione per l'anno 2018 della ripartizione del fondo sulla base degli istituti previsti dai precedenti contratti e disciplinati dai nuovi istituti contrattuali relativi al triennio 2018/2020, con effetto dal 01/01/2019, come segue:

#### 1. RIPARTIZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE

Una percentuale prevalente delle risorse variabili è destinata:

- ad incentivare la performance individuale e organizzativa nell'ambito di un sistema premiale della produttività dei dipendenti;
- a privilegiare la performance organizzativa e individuale rispetto alle indennità destinate solo a specifiche categorie di dipendenti;
- a mantenere risorse di cui all'art. 67 comma 5 lett. b) per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano delle performance o in analoghi strumenti di programmazione della gestione;
- a prevedere dall'anno 2019 l'attribuzione di indennità di specifiche responsabilità e di funzione per la Polizia Municipale, demandando a successiva specifica contrattazione la definizione dei criteri e della misura.

#### 2. CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

Tenuto conto che l'attribuzione dei premi correlati alla performance è principalmente finalizzata a premiare in maniera differenziata e proporzionale la qualità del contributo prestato dai lavoratori nel raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione comunale, come rilevato dai sistemi di valutazione della performance in utilizzo nell'Ente:

- la performance negativa del dipendente, come certificata dalle risultanze del sistema di valutazione delle performance, comporta la riduzione in maniera proporzionale e secondo quanto stabilito dall'attuale metodologia di valutazione del premio;

- la differenziazione, nella misura massima del 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente secondo la metodologia di valutazione in atto, del premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018 è riconosciuta a una percentuale non superiore al 10% del personale in servizio.

### 3. INDENNITA' VARIE

Tenuto conto che la qualificazione e la quantificazione delle indennità legate al ruolo del dipendente e/o alle modalità di espletamento della sua prestazione, devono essere dirette al miglior funzionamento dell'organizzazione comunale, nel rispetto della sostenibilità finanziaria e dell'equa ripartizione tra i vari utilizzi del fondo delle risorse decentrate:

- i valori delle indennità tengono conto, in vigore delle disposizioni di cui all'art. 23, c. 2, del D.Lgs n. 75/2017 (tetto 2016 al fondo risorse decentrate), della necessità di contenimento di tale voce di spesa, al fine di evitare sbilanciamenti di risorse a danno dei compensi premiali per la remunerazione della performance.

### ANNO 2018:

Le risorse variabili per l'anno 2018 sono destinate alla remunerazione dei seguenti istituti:

- 1) In riferimento all'applicazione dell'indennità di cui all'art. 17 – comma 2 lettera “i” del CCNL 1.4.1999 ( art. 70 quinquies del CCNL 21.05.2018), inerente alle specifiche responsabilità del personale con qualifica di ufficiale di stato civile ed anagrafe, si riconosce ai 2 addetti in possesso della relativa qualifica la somma pro capite annua, di € 300,00, rapportata al tipo di rapporto di lavoro.
- 2) In riferimento all'applicazione dell'indennità di rischio, come prevista dall'art. 37 del CCNL 14.9.2000 e modificata dall'art. 41 del CCNL 22.1.2004 (cfr. 70 bis CCNL 2018), all' operaio, secondo quanto previsto dai precedenti accordi decentrati, nella misura di € 30,00 sulla base della presenza in servizio.
- 3) In riferimento all'indennità di maneggio valori, ex art. 36 del CCNL 14.9.2000 ( Cfr. 70 bis ccnl 2018), si attribuisce ai 3 addetti al maneggio denaro una indennità giornaliera di € 1,00 per i giorni di effettiva presenza.
- 4) La somma di € 3.841,30 è destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.
- 5) In riferimento all'applicazione dell'art. 15, comma 5 del CCNL 01.04.1999 ( art. 67, comma 5 lett. b) del CCNL 21.05.2018) inerente gli obiettivi incentivanti si riconosce la somma di € 5.558,66.

Le risorse stabili pari ad € 19.431,72, sono destinate a remunerare i seguenti istituti e importi:

- a) € 13.400,00 quale fondo per le progressioni economiche ai sensi dell'art.17 lett.b) CCNL 01/04/99, già riconosciute ed attribuite;
- b) € 3.300,00 per la corresponsione dell'indennità di comparto ai sensi dell'art. 33 CCNL del 22/01/04.

### *B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse*

Sulla base di quanto stabilito con la determinazione del Responsabile dell'Area Amministrativa/ Affari Generali n. 207 del 10/10/2018, le risorse per l'anno 2018 sono state così individuate:

DETERMINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO E PER LA PRODUTTIVITA' ANNO 2018	
DESCRIZIONE	IMPORTI
<i>Risorse Stabili</i>	19.787,64
<i>Importo unico consolidato Art. 67 comma 1</i>	19.431,72
ART. 67 Comma 2. L'importo di cui al comma 1 è stabilmente incrementato:	
b) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data;	€ 355,92
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>€ 19.787,64</b>

<i>Risorse Variabili (nel tetto art. 23 D. Lgs. 75/2017)</i>	
h) di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 4;	€ 2.433,00
e) degli eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1/4/1999; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo;	
ART 67 COMMA 5, lett. b) Sono state rese disponibili delle risorse per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c).	€ 5.558,66
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>€ 7.991,66</b>
<b>TOTALE</b>	<b>€ 27.779,30</b>

RISORSE DA CONSIDERARE EXTRA TETTO	€ 355,92
TOTALE FONDO NEL TETTO	€ 27.423,38
LIMITE 2016	€ 27.960,00

#### **Destinazione delle risorse decentrate:**

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

UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO E PER LA PRODUTTIVITA' ANNO 2018	
DESCRIZIONE	IMPORTI
Performance individuale e organizzativa	€ 3.841,30
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali (già attribuite)	€ 13.400,00
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali (da attribuire)	€ 0,00
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	€ 3.300,00
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di rischio, maneggio valori	€ 1.080,00
Art. 17, comma 2, lett. i) – altri compensi per specifiche responsabilità	€ 600,00
Art. 15, comma 5 - obiettivi incentivanti	€ 5.558,13

Tale utilizzo risulta compatibile con le Linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica di cui alla deliberazione della Giunta comunale n. 126 del 12/12/2018.

*C) Effetti abrogativi impliciti*

Dalla data di entrata in vigore del presente contratto integrativo è definitivamente disapplicata la disciplina dei precedenti CCDI, salvo per gli istituti precedenti non espressamente disciplinati, ove compatibili con le norme di legge e contratti nazionali.

*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. La valutazione è operata dai Responsabili di ciascun settore.

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

Il contratto integrativo non prevede l'assegnazione di progressioni economiche orizzontali per l'anno 2018.

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

La distribuzione delle risorse per l'anno 2018 rimane invariata rispetto all'anno 2017. Con l'entrata in vigore del nuovo CCDI dal 2019, ci si attende un incremento della performance individuale 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

Givoletto, 19/12/2018



Il Responsabile dell'Area Amministrativa/Affari Generali  
Dott.ssa Stefania Guiffre