

RELAZIONE ILLUSTRATIVA
RELATIVA AL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO AZIENDALE
DEL COMUNE DI SAN PIETRO DI FELETTO SULL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE
ANNO 2017

Premessa

L'art. 40 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, al comma 3 sexies, prevede che a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigano una *relazione illustrativa* e tecnico-finanziaria da sottoporre alla certificazione da parte degli organi di controllo di cui all'art. 40-bis – comma 1- stesso decreto, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili dal Ministero dell'Economia e delle Finanze di intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica.

L'art. 40 bis del D.Lgs. 165/2001, comma 1, dispone che il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa, con i vincoli di bilancio e con i vincoli derivanti da norme di legge, sia effettuato dal Revisore dei Conti.

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	Pre-intesa: 19.12.2017
Periodo temporale di vigenza	Anno 2017
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario comunale Componente: Responsabile del Servizio Amministrativo e Finanziario Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CGIL - CISL FP - UIL FPL Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): FP CGIL - CISL FP - UIL FPL
Soggetti destinatari	Dipendenti del Comune di San Pietro di Feletto non dirigenti e non titolari di posizione organizzativa
Materie trattate dal contratto integrativo	Destinazione fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività
Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Revisore dei Conti.

	Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<i>Nel caso il Revisore dei Conti dovesse fare rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi allo scopo prima della sottoscrizione definitiva.</i>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p><i>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009.</i></p> <p><i>L'art. 10 del d. lgs. 150/2009 non è direttamente applicabile al Comune ai sensi dell'art. 16 dello stesso decreto. La Giunta Comunale ha provveduto, a deliberare un Piano Economico di Gestione/piano delle performance 2017-2019 con il quale sono state attribuite ai responsabili dei servizi le dotazioni economiche e le risorse finanziarie correlate agli obiettivi di gestione, coerenti con i programmi fissati con il bilancio e meglio specificati nel Documento Unico di Programmazione, documento che l'art. 28 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi annovera, unitamente al Piano Economico di Gestione/piano delle performance, al bilancio e al piano triennale delle opere pubbliche, tra gli atti alla base del ciclo della performance.</i></p> <p><i>Si elencano, pertanto, ad attestazione del rispetto degli obblighi di legge, gli atti adottati:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>• Delibera di approvazione del Bilancio di previsione n. 59 del 23.12.2016;</i> <i>• Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) per il triennio 2017-2019, approvato con deliberazione consiliare n. 41 del 29.09.2016;</i> <i>• Nota di aggiornamento del D.U.P. – per l'anno 2017 allegata alla deliberazione consiliare n. 59 in data 23.12.2016, di approvazione del bilancio di previsione;</i> <i>• Programma triennale delle Opere pubbliche e piano annuale dei lavori per l'anno 2017, approvato con deliberazione consiliare n. 54 in data 23.12.2016;</i> <i>• Delibera di approvazione del Piano Economico di Gestione/Piano delle Performance 2017-2019, n. 1 del 12.01.2017</i> <p><i>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009.</i></p> <p><i>Per l'anno 2017 il documento è stato adottato con Delibera di Giunta Comunale n. 28 del 30.03.2017 avente ad oggetto "Aggiornamento del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (P.T.P.C.T.) per il triennio 2017-2019. Approvazione."</i></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)

Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Aziendale cui si riferisce la presente relazione illustrativa ha per oggetto la destinazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno 2017.

Il comma 1 dell'art. 4 del CCNL 01.04.1999 espressamente prevede *"In ciascun ente, le parti stipulano il contratto collettivo decentrato integrativo utilizzando le risorse di cui all'art. 15, nel rispetto della disciplina stabilita dall'art. 17"*. Le risorse di cui all'art. 15 sono quelle che con lo stesso CCNL venivano destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, oggetto di integrazione da parte di contratti successivi, come meglio specificato nella successiva relazione tecnico-finanziaria. L'art. 17, invece, disciplina l'utilizzo delle risorse di cui sopra.

L'art. 5 del medesimo contratto, come sostituito dall'art. 4 del CCNL 22/1/2004, ha stabilito che le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività vengano determinate con cadenza annuale.

Infine, l'art. 40 - comma 3-bis - del D.Lgs. 30.03.2001, n. 165 e s.m.i., espressamente conferma la materia quale oggetto di contrattazione collettiva integrativa, ribadendo *"innanzitutto il carattere di "doverosità" della contrattazione integrativa, ma anche la sua "fisiologica" finalizzazione all'obiettivo del conseguimento di "adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici"* (Dipartimento della Funzione Pubblica – circ. n. 7/2010).

Il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività è stato costituito sulla base degli artt. 31 e 32 del CCNL – EE.LL. del 22.01.2004, suddividendolo in una parte fissa ed in una parte variabile.

Le disposizioni citate, oltre ad individuare i "canali di finanziamento", suddividono le risorse in due fondamentali categorie:

- **le risorse decentrate stabili**, aventi carattere di certezza e continuità – art. 31 c. 2 del CCNL 2004. L'articolo citato specifica che le risorse stabili determinate nell'anno 2003 sono definite in un unico importo che resta confermato anche per gli anni successivi. Sono fatte salve le integrazioni espressamente previste dalle disposizioni specifiche dei contratti collettivi nazionali di lavoro. Le risorse stabili sono utilizzate a finanziare componenti "fisse" della retribuzione, quali l'indennità di comparto, la progressione economica orizzontale, ecc.

Al fine di dare una compiuta informazione all'organo di revisione contabile, nella presente relazione sarà fornita una puntuale esposizione delle voci in entrata che costituiscono la parte stabile del fondo.

- **le risorse decentrate variabili**, aventi il carattere di eventualità – art. 31 c. 3 CCNL 2004 – destinate alla retribuzione variabile (accessorio in senso stretto) quali gli incentivi legati alla produttività.

Dalle norme citate ne deriva che la quantificazione delle risorse e la conseguente costituzione del fondo, sono assunte autonomamente e unilateralmente dall'Ente, mentre solo l'individuazione dei criteri che sottendono alla "utilizzazione delle stesse" è oggetto di contrattazione decentrata integrativa fra l'Amministrazione, le OO.SS. e la RSU dell'Ente.

La delegazione trattante di parte pubblica ha incontrato la delegazione di parte sindacale (OO.SS ed RSU) in data 19.12.2017, al fine di dare informazione alla parte sindacale della quantificazione delle risorse stabili e variabili.

Ai sensi dell'art. 5 del CCNL 01/04/1999, così come sostituito dall'art. 4 del CCNL 22/1/2004, e in base al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Aziendale (CCDIA) vigente, la delegazione trattante, nella seduta del 19.12.2017, ha preso atto della consistenza del fondo delle risorse decentrate 2017 (risorse decentrate stabili e variabili) quantificato in € 50.949,91

La parte variabile è comprensiva dell'integrazione:

- di € 1.330,77 derivanti da risparmi di straordinario dell'anno 2016;
- di € 2.396,14 derivanti da una rideterminazione delle indennità di risultato dei responsabili di posizione organizzativa, portate dal 25% al 18% dell'anno 2017, sono stati destinati dall'Amministrazione ai sensi dell'art. 15, comma 2, del CCNL 01.04.1999.

L'ipotesi di accordo del contratto integrativo sottoscritta in data 19.12.2017 prevede:

a) l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità per lo svolgimento delle funzioni di gestione del C.E.D. e di referente per l'informatica, definita nell'importo di € 2.000,00 annui (ridotti proporzionalmente in caso di lavoratore a part-time), è correlata alla considerevole trasversalità e al particolare impegno che caratterizzano la funzione; l'attribuzione è effettuata ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. f) del CCNL 01/04/1999, in base al quale le risorse di cui all'art. 15 sono utilizzate anche per compensare, in misura non superiore a € 2.500,00 annui, l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C o D non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative; l'individuazione della posizione di lavoro che comporta la responsabilità è affidata al Responsabile del competente servizio e può variare in funzione del variare delle mansioni svolte dai dipendenti;

b) l'erogazione del premio incentivante ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. a) del CCNL 01/04/1999, in base al quale le risorse di cui all'art. 15 sono utilizzate per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL del 31.3.1999. L'art. 5 del CCNL 31/7/2009 conferma la disciplina dei compensi per produttività dettata dall'art. 37 del CCNL 22.01.2004, ribadendo gli ordinari principi in materia di premialità, con particolare riferimento alla natura e ai contenuti dei sistemi incentivanti la produttività e alla conseguente necessità di valutare l'apporto partecipativo dei lavoratori coinvolti negli stessi.

L'erogazione del premio incentivante è prevista in coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa ed avviene secondo il sistema di valutazione vigente a condizione che si accerti il conseguimento degli obiettivi e la valutazione in merito al comportamento organizzativo ed alla capacità professionale.

Per l'anno 2017 non sono state previste nuove progressioni economiche orizzontali; la somma di € 26.566,85 finanzia le progressioni che sono state attuate negli anni precedenti.

L'utilizzo delle risorse avviene in modo conforme alla disciplina contrattuale, assicurando che le risorse destinate all'incentivazione del personale saranno rese disponibili solo previa verifica del raggiungimento degli obiettivi dell'ente da parte dell'Organismo di valutazione e della valutazione delle prestazioni dei dipendenti effettuate in conformità al sistema vigente.

In conclusione è possibile affermare che la Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa Aziendale per l'anno 2017 segue le linee di fondo del CCDIA vigente e che i risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo sono posti in stretta correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Documento Unico di Programmazione 2017/2019, PEG/Piano delle performance 2017-2019) al fine di consentire il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi, in particolare quelli offerti al cittadino.

Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Aziendale cui si riferisce la presente relazione non prevede abrogazioni implicite.

San Pietro di Feletto, 19.12.2017

Il Segretario Comunale
dott.ssa Martina Pol

