

Titolo

ISTITUTO	Relazione illustrativa e relazione tecnico-finanziaria al contratto integrativo
A COSA SERVE	Documento di accompagnamento della Preintesa di contratto di secondo livello al fine di ottenere la certificazione positiva da parte dell'organo di revisione.
FONTE NORMATIVA	Articolo 40, comma 3-sexies, d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165
CONTENUTO DELLA NORMA	A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni, redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'Economia e delle Finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1.
POSSIBILE DISCIPLINA	Il contenuto dei due documenti è dettagliato nella circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19 luglio 2012.
COMPETENZA	Dirigente /
AUTORE	Dr, Alessandro Caggiula

COMUNE DI COPERTINO (Provincia di Lecce)

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito alla applicazione del D.lg.s n° 150/2009 per il biennio 2016/2017 e alle nuove modalità di utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2016. **Relazione illustrativa**

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Sottoscrizione della preintesa da parte della Delegazione Trattante in data 25/11/2016
Periodo temporale di vigenza	Anni 2016/2017
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Dr. Zanelia Landolfo – Segretario Generale Componenti DR. Alessandro Caggiula – Dirigente Area AA.GG. e Fin. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali (Silpol), DICCAP-SULPM Firmatarie della preintesa del 25/11/2016: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali Firmatarie del contratto: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Modalità di costituzione e di utilizzo fondo risorse decentrate biennio 2016/17. b) fattispecie, criteri, valori e procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lettere f) ed i) del CCNL 31.3.1999; c) fattispecie, criteri, valori e procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi al rischio, disagio, maneggio, valori, turnazione, reperibilità, ecc.

		d) fattispecie, criteri e procedure per l'espletamento delle Progressioni economiche orizzontali (PEO); d) salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, pari opportunità e benessere organizzativo;
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.	È stata acquisita la certificazione del Collegio dei revisori dei Conti in data 28/12/2016 con parere n. 12 Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli Nessun rilievo
	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 Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009 (vedi osservazioni)
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Sì, giusta Deliberazione G.C. n° 17 del 29/01/2016
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? 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? Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009 (vedi osservazioni)
Eventuali osservazioni: L'Amministrazione Comunale di Copertino ha approvato dall'anno 2012 in poi il Piano esecutivo di Gestione (PEG) 2015 comprensivo del Piano degli Obiettivi nelle more dell'adozione della compiuta disciplina del ciclo della performance ed anche ai fini dell'attribuzione del trattamento accessorio del Segretario Generale, dei Dirigenti e dei dipendenti collegato alla performance individuale sulla base di criteri di selettività e riconoscimento del merito ai sensi dell'art. 5 commi 11 e 11 bis del D.L. n° 95/2012 conv. in L. n° 135/2012.		

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

- Articolo 1 Viene identificato l'oggetto del contratto, il suo campo di applicazione e la durata (due anni).
- Articolo 2 Le parti stabiliscono le modalità di costituzione del fondo (la quantificazione del complesso delle risorse disponibili è stata effettuata dall'amministrazione per l'anno 2016 con determinazione n. 575 del 7/7/2016 così come modificata con Det. n° 105 Settore Finanziario del 20/12/2016)
- Articoli 3 -4 Vengono fissati i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie fisse e variabili, con particolare riferimento alle modalità e condizioni di attribuzione dei compensi relativi all'incentivazione della produttività – Piano delle performance
- Articolo 5 Vengono fissati i Criteri generali di riparto dei risparmi derivanti dall'attuazione dei piani di razionalizzazione.
- Articolo 6 viene disciplinato l'istituto del lavoro straordinario
- Articolo 7 Vengono individuate le **condizioni di rischio, le fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi a prestazioni disagiate e specifiche responsabilità.**
- Articolo 8 Vengono fissati i Criteri integrativi per la concessione della progressione economica orizzontale
- Artt. 9, 10 e 11 Vengono disciplinate le materie relative alla formazione del personale, alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, alle pari opportunità e benessere organizzativo;
- Allegato 1 Contiene la tabella analitica della costituzione del fondo.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui all'articolo 3 e della quantificazione del fondo anno 2016 così come effettuata con Det. n° 575 R.G. del 7/7/2016, così come modificata con Det. Settore Finanziario n° 105 del 20/12/2016 negli importi della parte fissa in seguito al riconteggio della decurtazione anni 2011/2014 operata con Det. N° 898 R.G. del 27/10/2016, in cui non sono ancora quantificate le somme non utilizzate nell'esercizio precedente poiché in corso di quantificazione, le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo
Art. 17, comma 2, lett. a) – produttività/performance	€ 35.135,00
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali	€ 87.000,00
Art. 17, comma 2, lett. c) – retribuzione di posizione e risultato p.o.	€ 70.277,00
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo	€ 38.000,00
Art. 17, comma 2, lett. e) – indennità di disagio	€ 1.900,00
Art. 17, comma 2, lett. f) – indennità per specifiche responsabilità	€ 13.000,00
Art. 17, comma 2, lett. g) – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, avvocatura, ICI, ecc.)	€ 22.000,00 (D.lgs. n° 50/16) € 12.469,00 (ICI) € 300,00 (Messi Notificatori)
Art. 17, comma 2, lett. i) – altri compensi per specifiche responsabilità	€ 1.500,00
Art. 31, comma 7, CCNL 14.9.2000 – personale educativo nido d'infanzia	€ 4.200,00
Art. 6 CCNL 5.10.2001 – Indennità per personale educativo e docente	€ 2.500,00
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – Indennità di comparto	€ 35.500,00
Somme rinviate	€ 15.000,00
Altro da utilizzare in parte variabile (economie 2015, ecc.)	10.404,00
Totale	€ 304.012,00 + 45.173,00

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

C) effetti abrogativi impliciti

Il contratto determina l'abrogazione implicita delle norme del CCDI del 21/7/2005 relativi alla parte economica (dall'art. 33 all'art. 40) nonché delle norme approvate con Del. G.C. n° 73/2014 con la quale si è proceduto all'**Applicazione provvisoria anticipata in via temporanea del CCDI proposto dalla parte pubblica nelle more della sottoscrizione della preintesa da parte delle OO.SS. ai sensi dell'art. 40 comma 3-ter del D.Lgs. n° 150/2009 così come modif. con D.lgs. n° 150/2009**”;

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 di Valutazione e Misurazione della Performance approvato con Deliberazione della Giunta comunale n. 173 del 13/12/2013, così come integrato con Del. G.C. 181 del 29/12/2014.

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

Lo schema di CCDI prevede nuove progressioni economiche in quanto il meccanismo di progressione è regolato dall'art. 9 del CCDI, che prevede comunque che tale istituto non possa riguardare più del 30% del personale del comparto in servizio presso l'Ente, garantendo così il principio della selettività delle PEO. Tale disciplina si giustifica stante il superamento dal 2015 del regime di sospensione di ogni effetto economico per il triennio 2011-2013 in attuazione dell'articolo 9, commi 1 e 21, del d.l. 78/2010 prorogata da ultimo sino al 31/12/2014.

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 degli obiettivi allegati al PEG, ci si attende un incremento della produttività del personale.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili.

Copertino, 20/12/2016



IL DIRIGENTE AREA AA.GG. E FIN.
Dr. ALESSANDRO CAGGIULA