

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA DELL'IPOTESI DI UTILIZZO DEL FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE ANNO 2014

### MODULO 1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

- A) **Data di sottoscrizione:** 17/12/2014.
- B) **Periodo temporale di vigenza:** 1/1/2014 - 31/12/2014 (si rinnova tacitamente di anno in anno)
- C) **Composizione della delegazione trattante:**
- Delegazione trattante di parte pubblica: Dott. Angelo Domenico Decandia - Dirigente del settore economico finanziario (in qualità di presidente)
  - Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: Presidente delle RR.SS.UU. - CGIL FP - CISL FPS - UIL FPL
  - Organizzazioni sindacali firmatarie: Presidente delle RR.SS.UU. - CGIL FP - CISL FPS - UIL FPL
- D) **Soggetti destinatari:** personale dipendente
- E) **Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica):** Utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2014.(art. 15 e 17 del CCNL 1.4.1999)
- F) **Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione:**
- Con deliberazione della Giunta comunale n. 31 del 15/2/2013 è stata costituita la delegazione trattante di parte pubblica.
- Con determinazione dirigenziale N. 435 del 26/11/2014 R.G. n. 783 è stata quantificata in Euro 357.908,00 la parte stabile del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2014. Con deliberazione della Giunta comunale n.211 del 27/11/2014 è stata quantificata in Euro 389.230,00 l'ammontare complessivo del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2014, di cui euro 357.908,00 per le risorse avente carattere di certezza e stabilità, ed euro 36.801,00 per risorse variabili, sulla cui somma (euro 394.709,00) è operata la decurtazione dell'importo di euro 5.479,00, corrispondente alla seconda annualità del piano dei recuperi di cui alle deliberazioni della Giunta comunale n. 11 del 5/2/2010 e n. 13 del 11/2/2011. In data 17/12/14 la delegazione di parte pubblica e le rappresentanze sindacali, ivi incluse le RR.SS.UU., hanno sottoscritto l'ipotesi di utilizzi del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2014 che ammonta ad euro 421.386,00, comprensivo delle economie del fondo anno precedente di euro 32.156,00 (posta variabile non sottoposta all'art.9, comma 2-bis, della Legge 122/2010). Infine con nota prot. n. 16731 del 29/07/2015 la relazione illustrativa e la relazione tecnico finanziaria sono state trasmesse all'organo di revisione contabile per la prescritta certificazione.
- G) **Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.**
- In data 6/08/2015 è stata rilasciata la certificazione positiva dell'organo di revisione contabile, acquisita al protocollo comunale in data 7/08/2015 prot. n. 17457.
- H) **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 (non vincolante per gli enti locali)? Sì.
  - È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009 (non vincolante per gli enti locali)? Sì con deliberazione

di Giunta Comunale n. 16 del 5/2/2014 è stato approvato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione per il periodo 2014-2016 ed il programma triennale per la trasparenza e l'integrità per il periodo 2014-2016.

- È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009 (non vincolante per gli enti locali)? Sì, per quanto concerne gli obblighi di pubblicazione dei curricula dei dirigenti e gli incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti a soggetti privati.
- La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del D.Lgs. n. 150/2009 (non vincolante per gli enti locali)? No.

Le sopra elencate domande prevedono adempimenti non obbligatori per gli enti locali. La stessa Commissione per la valutazione la trasparenza e l'integrità della amministrazioni pubbliche (Civit) con deliberazione 3 febbraio 2011, n. 6, ha avuto modo di precisare che l'adeguamento da parte degli enti locali alle disposizioni di cui al d.lgs. n. 150/2009 va riferito "esclusivamente agli articoli e ai commi richiamati dal comma 2 dell'art. 16 e dal comma 1 dell'art. 31, in quanto altrimenti si verificherebbe l'incongruenza che, a seguito del mancato tempestivo adeguamento, si avrebbe un'applicazione più ampia di quella che il legislatore ha voluto a regime, sulla base anche dell'intesa con la Conferenza Unificata delle Regioni in sede di attuazione della legge n. 15 del 2009 e di adozione del d.lgs. n. 150 del 2009". Pertanto, per gli enti locali non trova diretta applicazione:

- l'art.10 che disciplina nel dettaglio il piano della performance e la relazione sulla performance;
- l'art.11, comma 2 sull'adozione del programma triennale della Trasparenza e l'integrità;
- l'art.11, commi 6 e 8 circa l'obbligo di pubblicazione;
- l'art.14, comma 6 sulla redazione della relazione sulla performance.

Secondo infatti la Civit le norme relative agli enti locali del d.lgs. n. 150/2009 che trovano diretta applicazione sono l'art.16 del citato decreto secondo il quale "Le regioni e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli artt. 3, 4, 5, comma 2, 7, 9 e 15, comma 1", e l'art.31 comma 1 "Le regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli artt. 17, comma 2, 18, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26 e 27, comma 1".

## **MODULO 2: Illustrazione dell'articolato del contratto decentrato integrativo**

### **A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo (modalità di utilizzo delle risorse accessorie)**

#### **Indennità di turno**

Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere. Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro.

*Riferimento alla norma del CCNL:* art. 22 CCNL 14/9/2000.

*Criteri di attribuzione:* periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

Spesa prevista; **euro 31.500,00.**

#### **Indennità di lavoro festivo**

Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposto un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria.

*Riferimento alla norma del CCNL:* art. 24 CCNL 14/9/2000.

*Criteri di attribuzione:* compenso aggiuntivo della retribuzione oraria per ogni ora di lavoro effettivamente prestata.

Spesa prevista; **euro 10.500,00.**

#### **Indennità di reperibilità**

Per le aree di pronto intervento individuate è istituito il servizio di pronta reperibilità. Nel servizio di pronta reperibilità il dipendente è tenuto a raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. Il dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese.

*Riferimento alla norma del CCNL:* art. 23 CCNL 14/9/2000.

*Criteri di attribuzione:* remunerato con la somma di Euro 10,33 per 12 ore al giorno.

Spesa prevista; **euro 31.000,00.**

#### **Indennità di rischio**

La indennità di rischio è corrisposta al personale di categoria A e B che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale.

*Riferimento alla norma del CCNL:* art. 37 CCNL 14/9/2000 - art. 6 CCDI 22/5/2013.

*Criteri di attribuzione:* periodo di continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale.

*Importo massimo previsto nel fondo:* **euro 3.960,00.**

#### **Indennità di maneggio valori**

Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.

Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. I soggetti aventi diritto al compenso sono l'economista comunale e/o addetto al servizio di economato, nonché gli agenti contabili.

*Riferimento alla norma del CCNL:* art. 36 CCNL 14/9/2000 - art. 7 CCDI 22/5/2013.

*Criteri di attribuzione:* per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi.

*Importo massimo previsto nel fondo:* **euro 1.340,00.**

#### **Indennità per specifiche responsabilità**

Viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11 comma 3 del CCNL del 31/3/99 e da parte del personale di categoria D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative.

*Riferimento alla norma del CCNL: art. 17, comma 2, lettera f), CCNL 1/4/1999 - art. 8 CCDI 22/5/2013.*

*Criteri di attribuzione: L'indennità è riconosciuta ai dipendenti cui siano state attribuite con atto formale dal dirigente responsabile del settore interessato le specifiche responsabilità, in misura fissa corrispondente alla tipologia di responsabilità per importi compresi fra un minimo di euro 800,00 ed un massimo di euro 2.500,00 annui lordi.*

*Importo massimo previsto nel fondo: euro 73.000,00.*

### **Alta professionalità**

Viene prevista per valorizzare specialisti portatori di competenze elevate e innovative, acquisite, anche nell'ente, attraverso la maturazione di esperienze di lavoro in enti pubblici e in enti e aziende private, nel mondo della ricerca o universitario rilevabili dal curriculum professionale e con preparazione culturale correlata a titoli accademici (lauree specialistiche, master, dottorati di ricerca, ed altri titoli equivalenti) anche, per alcune delle suddette alte professionalità, da individuare da parte dei singoli enti, con abilitazioni o iscrizioni ad albi.

*Riferimento alla norma del CCNL: art. 10 del CCNL del Comparto Regioni ed Autonomie locali del personale non dirigente del 22/01/2004.*

*Importo massimo previsto nel fondo: euro 28.500,00.*

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse**QUADRO SINTETICO DELLE MODALITÀ DI UTILIZZO PREVISTO DEL FONDO PER LE  
RISORSE DECENTRATE DELL'ANNO 2014**

Descrizione	Importo
<b>Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</b>	
Fondo Progressioni Economiche Orizzontali	97.614,00
Posizioni organizzative (retribuzione posizione e risultato)	
Alta professionalità	4.750,00
Alta professionalità anni pregressi	23.750,00
Quote indennità di comparto	37.419,00
Indennità annua di € 64,56 per i dipendenti inquadrati nella categoria A e nella categoria B percorso di carriera BI	1.227,00
Oneri derivanti dalla riclassificazione del personale dell'area di vigilanza e del personale ausiliario (art. 7 CCNL 31/3/1999)	2.262,00
indennità di turno	31.500,00
Indennità di lavoro festivo	10.500,00
Indennità di reperibilità	31.000,00
Indennità art. 90 TUEL	
<b>Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</b>	<b>240.022,00</b>
<b>Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</b>	
Indennità di rischio	3.960,00
Indennità di maneggio valori	1.340,00
Compensi per attività disagiate	
Compensi per specifiche responsabilità	73.000,00
Compensi per progetti miglioramento e ampliamento servizi	30.000,00
Compensi per specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, co. 1 , lett. k, CCNL 1/4/1999	20.000,00
Compensi produttività collettiva	53.064,00
<b>Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</b>	<b>181.364,00</b>
<b>Destinazioni ancora da regolare (eventuali)</b>	
Risorse ancora da contrattare	

**Totale (eventuali) destinazioni ancora da regolare**

**Destinazioni Fondo sottoposto a certificazione**

Destinazione non regolate in sede di contrattazione integrativa	240.022,00
Destinazione regolate in sede di contrattazione integrativa	181.364,00
(eventuali) Destinazioni ancora da regolare	
<b>Totale destinazioni Fondo sottoposto a certificazione</b>	<b>421.386,00</b>

**C) Effetti abrogativi impliciti**

Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.

**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 al personale si applica il Regolamento di disciplina della misurazione e valutazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 59 del 02/05/2012, come da ultimo modificato con deliberazione della Giunta Comunale n.223 del 19/12/2014.

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

Come previsto dall'art. 9, comma 21, del D.L. 31 maggio 2010 n. 78, convertito, con modificazioni, dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122, le progressioni di carriera comunque denominate eventualmente disposte negli anni 2011, 2012, 2013 e 2014 hanno effetto, per i predetti anni, ai fini esclusivamente giuridici. Si è deciso pertanto di non applicare l'istituto della progressione orizzontale, rimandando a successiva contrattazione la definizione della materia. Si precisa che le disposizioni recate da l'articolo 9, comma 21 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122. sono state prorogate fino al 31 dicembre 2014 dall'art. 1, comma 1, lettera a), del D.P.R. 4-9-2013 n. 122.

**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 2014, ci si attende un incremento della produttività del personale.

**G) altre informazioni eventualmente ritenute utili**

La valutazione delle prestazioni del personale dipendente si basa sulle indicazioni del d.lgs. 150/2009 e considera i seguenti tre ambiti:

- a) il raggiungimento degli obiettivi definiti a livello di unità organizzativa di diretta responsabilità, ossia settore per i dirigenti, servizio per le posizioni organizzative ed ufficio per i dipendenti (performance organizzativa della struttura);
- b) il raggiungimento degli obiettivi individuali;
- e) i comportamenti organizzativi e le competenze.

La valutazione della performance organizzativa della struttura e degli obiettivi individuali è effettuata attraverso i risultati rilevati dal controllo di gestione, mentre la valutazione dei

comportamenti organizzativi e delle competenze avviene mediante apposite griglie di valutazione, le cui risultanze sono evidenziate all'interno di appositi report.

Gli obiettivi dei singoli settori per l'anno 2014 sono stati definiti dalla Giunta comunale in sede di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione, giusta deliberazione di Giunta comunale n.172 del 17/10/2014, come modificato con deliberazione di Giunta comunale n. 220 del 10/12/2014 e con deliberazione Giunta comunale n. 224 del 19/12/2014.

I principali risultati attesi dalla sottoscrizione dell' ipotesi di utilizzo del fondo per le risorse decentrate integrativo sottoposto a certificazione possono individuarsi nel miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'ente attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi ai dipendenti in funzione dei risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri.

A tal fine il contratto decentrato integrativo ha recepito gli orientamenti applicativi dell'ARAN in materia di trattamento accessorio del personale del comparto regioni ed autonomie locali con particolare riferimento all'utilizzazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, nonché le risultanze delle indagini svolte dai servizi ispettivi di finanza pubblica del Ministero dell'Economia e delle finanze in materia di spese di personale del comparto regioni ed enti locali con particolare riferimento agli oneri della contrattazione decentrata. In particolare:

- 1) nella individuazione delle fattispecie che legittimano l'erogazione dell'indennità di *rischio* e di disagio si è tenuto conto solo delle modalità della prestazione realmente ed effettivamente differenziate da quelle degli altri lavoratori e che non caratterizzano in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale, dato che queste sono già state valutate e remunerate con il trattamento stipendiale previsto per il suddetto profilo.
- 2) è stata esclusa la cumulabilità tra indennità di rischio e quella per attività disagiate, in quanto la "condizione di rischio" può essere considerata come una fattispecie tipica della più ampia "condizione di disagio";
- 3) nell'individuazione delle fattispecie legittimanti l'erogazione dell'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art.17, comma 2, lett. O del CCNL del 22.1.2005, del CCNL dell'1.4.1999, come integrato dall'art. 36, comma 1, del CCNL del 22.1.2004, e dall'art. 7 del CCNL del 9.5.2006 non si è ritenuta sufficiente la sussistenza di una responsabilità di procedimento semplice per giustificare il riconoscimento del compenso, ma si sono considerati gli incarichi aventi un certo "spessore", con contenuti sicuramente significativi e qualificanti.
- 4) il trattamento accessorio non è stato riconosciuto indiscriminatamente ai lavoratori, in base alla categoria o al profilo di appartenenza, né legato al solo svolgimento dei compiti e delle mansioni ordinariamente previste nell'ambito del profilo posseduto dal lavoratore, ma è stato finalizzato a premiare chi è maggiormente esposto con la propria attività ad una specifica responsabilità;
- 5) viene destinata al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato;
- 6) il valore mensile della indennità di disagio è stato contenuto in misura pari a quella del rischio.