



COMUNE DI CARRARA

Decorato di Medaglia d'Oro al Merito Civile

Ipotesi di Contratto collettivo decentrato integrativo di destinazione delle risorse decentrate del personale non dirigenziale per l'anno 2018

Relazione illustrativa

Data di sottoscrizione dell'ipotesi di accordo	09/10/2019	
Periodo temporale di vigenza	Dall'01/01/2018 al 31/12/2018	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario generale Componente: Dirigente Settore Affari Generali e Personale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CISAL FP. RSU aziendale Organizzazione sindacali firmatarie (elenco sigle): <ul style="list-style-type: none">• RSU aziendale;• FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA dipartimento CISAL FP	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente comune di Carrara	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Destinazione delle risorse decentrate del personale non dirigente per l'anno 2018	
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.	L'ipotesi di contratto decentrato viene trasmessa al collegio dei revisori unitamente alla presente relazione ai fini dell'acquisizione della certificazione da parte del collegio stesso di compatibilità economico finanziaria e normativa ai sensi del comma 1 dell'articolo 40 bis del D.lgs n.165/2001. A seguito dell'acquisizione della certificazione la presente ipotesi verrà inviata alla Giunta Comunale per l'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione	Con deliberazione G.C. n. 45 del 31/01/2019 è stato approvato il piano esecutivo di gestione provvisorio 2019/2020/2021, unificato organicamente con il piano degli obiettivi e con il piano della performance. Ai sensi dell'art. 169, comma 3 bis del TUEL, il Piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108 comma 1 del TUEL e il piano della performance di cui all'art. 10 del D. Lgs. 150/2009 sono unificati organicamente nel Piano Esecutivo di Gestione
		Con deliberazione di Giunta comunale n. 40 del 31/01/2019 è stato adottato il piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2019-2021



COMUNE DI CARRARA

Decorato di Medaglia d'Oro al Merito Civile

	accessoria	<p>L'Organismo di valutazione presso il Comune di Carrara (MS), ai sensi dell'art.14, c.4, lett.g), del d.lgs. n.150/2009 e delle delibere Anac nn. 1310/2016 e 141/2019, ha effettuato la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione elencati nell'allegato 2.1 – griglia di <i>rilevazione al 31 marzo 2019</i> della delibera n. 141/2019; l'organismo di valutazione ha svolto gli accertamenti, tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi dall'attività di controllo sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione svolta dal Responsabile della trasparenza ai sensi dell'art.43, c.1 del D.Lgs n.33/2013.</p> <p>Sulla base di quanto sopra, l'Odv <i>in data 16/04/2019</i> ha attestato la veridicità e l'attendibilità, alla data dell'attestazione, di quanto riportato <i>nell'allegato 2.1</i> rispetto a quanto pubblicato sul sito del Comune di Carrara.</p> <p>La Relazione della Performance 2017 è stata validata dall'OIV in data 05/04/2019, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c) del D. Lgs. n. 150/2009. Si evidenzia comunque che la performance relativa all'anno 2018 verrà erogata condizionatamente alla validazione della relativa relazione da parte dell'Odv.</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

In data 21 maggio 2018 è stato siglato il CCNL del comparto funzioni locali per il triennio 2016-2018 il quale ha riscritto le regole per la costituzione del fondo salario accessorio. La costituzione del fondo risorse decentrate del personale non dirigenziale è avvenuta nel rispetto delle nuove regole.

Le risorse decentrate sono state definite dall'Amministrazione per l'anno 2018 come segue:

- con determinazione del dirigente del Settore Affari Generali e Personale n. 314 dell'09/07/2018 sono state definite le risorse stabili ex art.67 commi 1 e 2 CCNL 21/05/2018;
- con deliberazione di G.C. n. 359 del 13/07/2018 sono state definite le risorse variabili ex art.67 commi 3,4 e 5 CCNL 21/05/2018;
- con determinazione del dirigente del Settore Affari Generali e Personale n.1496 del 28/12/2018 è stata ridefinito l'importo unico consolidato di cui all'art.67 comma 1 CCNL 21/05/2018 .

Ai sensi dell'art.67, comma 1, CCNL del 21.05.2018, a decorrere dall'anno 2018, il fondo risorse decentrate è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art.31, comma 2, del CCNL 22/01/2004, relative all'anno 2017, ivi comprese quelle dello specifico fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art.33, comma 4, lettere b) e c) del CCNL 22/01/2004 al netto di quelle destinate, nel 2017, a carico del fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative.

art.31 comma 2 CCNL 22/01/2004	Risorse decentrate stabili (ex art.31 comma 2 CCNL 22/01/2004)	1.354.479,55
-----------------------------------	---	--------------



COMUNE DI CARRARA

Decorato di Medaglia d'Oro al Merito Civile

art.67 comma 1 CCNL 21/05/2018	Risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato di p.o e alte professionalità	- 229.786,56
art.67 comma 1 CCNL 21/05/2018	Importo unico consolidato art.67 c.1 CCNL 21/05/2018	1.124.692,99
art.67 comma 2 lett.b) CCNL 21/05/2018	Differenziale progressioni economiche orizzontali*	21.375,00
art.67 comma 2 lett.c) CCNL 21/05/2018	Ria ed assegni ad personam personale cessato dal servizio compresa la quota di tredicesima mensilità	4.109,95
	TOTALE RISORSE STABILI ANNO 2018	1.150.177,94

Con la deliberazione di G.C. n.359 del 13/07/2018 è stato stabilito di integrare le risorse decentrate per la parte variabile

1. della somma di € 98.000,00 corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza conformemente e condizionatamente ad apposita previsione della contrattazione decentrata integrativa;
2. della somma di € 1.049,85 relativa alla frazione di Ria calcolata in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a 15 giorni; l'importo confluisce nel fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio”;

Con la deliberazione sopra richiamata inoltre è stato dato atto che le risorse residue di cui all'art.67 commi 1 e 2 non integralmente utilizzate nell'anno 2017 ammontano ad € 9.700,00 e si configurano come economie ai sensi dell'art. 68 comma 1 del CCNL 21/05/2018 derivanti dalla parte stabile delle risorse decentrate costituite nell'anno 2017. Tali residui dovranno comunque accertarsi mediante apposita certificazione resa dal Collegio dei revisori dei conti;

Risorse variabili		
art.68 comma 1 CCNL 21/05/2018	risorse di parte stabile residue anno 2017	9.700,00
art.67 comma 3 lett.d) CCNL 21/05/2018	RIA una tantum	1.049,85



COMUNE DI CARRARA

Decorato di Medaglia d'Oro al Merito Civile

art.67 comma 4 CCNL 21/05/2018	all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza	98.000,00
totale risorse variabili		108.749,85

In data 12/09/2018 il Collegio dei revisori dei conti (verbale ns. prot. 69938/2018) ha verificato che il fondo risorse decentrate destinato al personale non avente qualifica dirigenziale è stato costituito in aderenza al CCNL di comparto e alle norme di finanza pubblica.

Con determinazione del dirigente del settore Affari generali e personale n.1496 del 28/12/2018 è stato integrato il fondo risorse decentrate ai sensi dell'art.67 comma 3 lett.c) CCNL 21/05/2018 dell'importo di € 154.369,36.

In sede di compilazione della tabella 15 del conto annuale relativo all'anno 2018 sulla base delle determinazioni dei dirigenti di settore, sono state aggiornate le voci di incremento del fondo ai sensi dell'art.67 comma 3 lett.c) CCNL 21/05/2018 pertanto il nuovo importo ammonta ad € 258.679,63 e risulta così ripartito:

Quote per la progettazione ad esaurimento	41.059,09
Quote per specifiche disposizioni di legge	44.570,14
Liquidazione sentenze favorevoli all'ente	99.601,00
Incentivi funzioni tecniche	73.449,00
Totale	258.679,63

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Relativamente all'anno 2018 continua ad applicarsi il meccanismo di contenimento introdotto con il contratto decentrato sull'utilizzo delle risorse decentrate anno 2014;

L'indennità di specifica responsabilità si configura come un compenso accessorio volto a remunerare "l'assunzione formale di particolari e specifiche responsabilità" (meglio individuate in sede di contrattazione decentrata) da parte di dipendenti appartenenti alle categorie B, C e D (vedi in tal senso parere ARAN RAL n.1741), a compimento dell'anno di attribuzione e svolgimento dell'incarico formale e non a compimento del percorso di valutazione della performance dell'Ente di quell'anno;

C) Effetti abrogativi impliciti

L'accordo ha validità per l'anno 2018 e ha per oggetto la destinazione delle somme disponibili del fondo 2018

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 di cui al Titolo III-Merito e premi del D. Lgs. n. 150/2009 così come modificato dalla legge n. 135/2012.

Le risorse, infatti, vengono corrisposte in modo differenziato, secondo criteri di valorizzazione del merito. Parte del premio è collegata al raggiungimento di obiettivi specifici e, parte, ai comportamenti dimostrati.

Al personale si applica il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, nella parte in cui disciplina misurazione e valutazione della performance, premi e merito e sistema di incentivazione nonché la Metodologia per la misurazione e la valutazione della Performance.

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

Nell'anno 2018 non è stato attivato alcun percorso di progressione economica orizzontale.



COMUNE DI CARRARA

Decorato di Medaglia d'Oro al Merito Civile

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

Il salario accessorio legato alle indennità è erogato sulla base delle mansioni effettivamente svolte (disagio, turni, reperibilità, particolari responsabilità, etc.), garantendo il differenziale retributivo tra i vari gruppi professionali. E' finanziato con le c.d. "risorse stabili" del Fondo.

Previsto lo stanziamento delle somma da destinare alla performance, si attende inoltre il raggiungimento degli obiettivi annuali di performance, individuati in sede di Piano esecutivo di gestione. Il premio di produttività consegue a consuntivo, dopo la verifica positiva del raggiungimento degli obiettivi attestata dall'organismo di valutazione ed a seguito della valutazione comportamentale effettuata dal Responsabile del settore competente.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Nulla da esporre.