



CITTÀ di VENTIMIGLIA

Provincia di Imperia

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

MODULO 2 - ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO.

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata.

La pre-intesa sul contratto integrativo dell'anno 2017 è stata stipulata in data 14.05.2018. Il contratto integrativo 2017 disciplina la parte economica relativa alla costituzione del Fondo per le politiche di sviluppo del personale comparto dipendenti di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 175 del 06/09/2017. Esso pertanto ha per oggetto:

- ✓ le diverse indennità (rischio, disagio, turno, ecc...) previste dai contratti collettivi nazionali e dal contratto decentrato - parte normativa - attualmente vigenti;
- ✓ l'indennità di comparto Regioni e Autonomie Locali, per la quota posta a carico del fondo;
- ✓ i fondi destinati alla retribuzione di posizione e di risultato del personale di categoria D titolare di posizione organizzativa o alta professionalità, nonché il fondo destinato a compensare il personale delle categorie B-C-D, a cui sono attribuite specifiche responsabilità;
- ✓ le progressioni economiche orizzontali (progressioni storiche – consolidate);
- ✓ i compensi incentivanti previsti dall'art. 92 del codice dei contratti, laddove tale normativa risulti ancora applicabile con l'entrata in vigore del d.l. 90/2014, ora articolo 113 del d.lgs 50/2016;
- ✓ i compensi per la produttività organizzativa e individuale dei dipendenti, finalizzati a implementare l'efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa e la qualità dei servizi offerti al cittadino.

Le disposizioni del contratto integrativo economico dei dipendenti sono state valutate nel rispetto dei seguenti vincoli:

- disposizioni contrattuali sopra citate;
- compatibilità dei costi della contrattazione integrativa con i vincoli del bilancio 2016, nel rispetto del principio della riduzione complessiva della spesa di personale (art. 1, comma 557, legge 296/2006) in appresso espressamente riportata "*....Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilita' interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: a) riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile; b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.*";

- immediata precettività del principio statuito dall'articolo 1 comma 557 della legge 296/2006 in ordine a: ".....Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione";
- rispetto di quanto previsto dall'articolo 23, comma 2 del d.lgs 75/2017 che recita a riguardo: "...nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016. 3. Fermo restando il limite delle risorse complessive previsto dal comma 2, le regioni e gli enti locali, con esclusione degli enti del Servizio sanitario nazionale, possono destinare apposite risorse alla componente variabile dei fondi per il salario accessorio, anche per l'attivazione dei servizi o di processi di riorganizzazione e il relativo mantenimento, nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale e in coerenza con la normativa contrattuale vigente per la medesima componente variabile";
- la circolare della RGS nr. 20 dell'8 maggio 2015, recante istruzioni applicative circa la decurtazione permanente (cosiddetta "minusvalenza fissa") da applicare, a partire dal 2015, ai fondi della contrattazione integrativa.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo.

descrizione	importo
Indennità rischio – disagio – reperibilità del personale U.T.C.	40.886,15
Indennità rischio – turno – lavoro festivo del personale P.L.	64.346,23
Indennità rischio – disagio – reperibilità dei messi	1.323,87
Indennità rischio disagio del custode cimitero	859,10
Indennità reperibilità personale di protezione civile	7.641,45
Indennità rischio e disagio autisti	0
Indennità disagio personale Polizia Amm.va	800,54
Indennità rischio disagio personale servizi sociali	1.429,38
Indennità disagio personale servizi demografici	1.845,08
Indennità rischio dei cuochi	300,00
Indennità turno personale OSA	6.009,29

Indennità maneggio valori		1.363,45
Indennità disagio biblioteca		858,00
Art. 24 c. 1 ccnl 14/9/2000		211,27
Fondo F2 – art. 36 c. 2 ccnl 22/1/2004		2.319,69
Fondo C - posizioni organizzative		112.240,00
Fondo G – alte professionalità		7.341,00
Fondo F – specifiche responsabilità del personale cat. B-C-D		55.873,01
Fondo art. 31 ccnl 2000 e art. 6 ccnl 2001 (educatrici)		5.830,00
Indennità di comparto		64.734,99
Performance di cui:		
1) performance ex articolo 15 comma 5		27.362,00
2) performance individuale		35.644,71+11.669,00
3) performance individuale ex articolo 15 comma 2		37.362,00
Fondo ex art. 92 d.lgs 163/2006 – ora art. 113 d.lgs 50/2016		20.000,00

C) Effetti abrogativi impliciti.

Parte non pertinente, in quanto il presente accordo regola la suddivisione del Fondo per l'anno 2017, che non era stata oggetto di precedenti contrattazioni.

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 particolare l'Ente si è dotato di un sistema integrato di valutazione permanente dell'Ente e del personale, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 231 del 18/12/2014 a cui si rimanda per l'esemplificazione della metodologia di valutazione dei dipendenti.

La retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa e alta professionalità e i compensi legati alla *performance* sono correlati all'effettiva e oggettiva misurazione del merito in base al sistema sopra richiamato.

Tali compensi verranno erogati a consuntivo, in base alla valutazione dei risultati raggiunti dai dipendenti interessati.

A tal proposito occorre specificare che in sede di contrattazione sulla suddivisione delle poste di specie si è tenuto conto di quanto statuito dall'Ente con propria deliberazione di Giunta Comunale n. 191 del 27/10/2016 rubricata "Verifica ispettiva della RGS (S.I. 2232) anni pregressi – presa d'atto della relazione sullo stato del procedimento – indirizzi operativi" nella quale si dava atto, tra l'altro, "... di esprimere, in merito agli aspetti attinenti la discrezionalità politico – amministrativa, i seguenti indirizzi operativi per i dirigenti Comunali e per gli uffici di Segreteria Generale e Risorse Umane:

- *applicazione integrale delle economie di spesa, fin qui realizzate e previa certificazione dell'Organo di Revisione Contabile ammontanti, per l'annualità 2015 a € 225.582,39, tutte conseguite nell'ambito del piano di riorganizzazione, razionalizzazione e riqualificazione della spesa dell'anno 2015, attraverso l'utilizzo congiunto delle norme introdotte dal D.L. 98/2011 e dal D.L. 16/2014, per le finalità specifiche di cui al comma 2 dell'articolo 4 del D.L. 16/2014 esclusivamente ai fondi per le politiche di sviluppo del personale dipendente;*



- *recupero delle somme a carico dei fondi dirigenti e personale dipendente nel numero massimo di annualità corrispondenti a quelle in cui si è verificato il superamento di tali vincoli a partire dell'anno 2016".*

A tal fine in sede di contrattazione – in data 14/05/2018 - si è deciso di mantenere di fissare l'ammontare massimo della retribuzione di risultato per le posizioni organizzative e/o alta professionalità al 10% contrattualmente previsto.

Il conseguente recupero applicabile al fondo dell'anno 2017 - di cui al capoverso precedente ammonta ad **€ 66.027,03.**

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

Per l'anno 2017 non sono state effettuate progressioni economiche orizzontali.

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

L'Ente ha approvato il bilancio di previsione per l'anno 2017 con deliberazione adottata dal Consiglio Comunale n. 73 del 22/12/2016, esecutiva ai sensi di legge.

Successivamente con deliberazione adottata dalla Giunta Comunale n. 242 del 29/12/2016, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il piano esecutivo di gestione 2017 corredato dal piano dettagliato degli obiettivi.

La programmazione finanziaria ex intervento 01 (spesa di personale) e ex intervento 07 (irap) è stata effettuata prevedendo la completa copertura delle retribuzioni del personale dipendente e del salario accessorio di cui al Fondo delle risorse decentrate anno 2017.

Ventimiglia, 6/6/2018

IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE
(dott. Antonino GERMANOTTA)

IL DIRIGENTE RIPARIZIONE AMMINISTRATIVA e – ad interim - FINANZIARIA
(dott. Massimo MANGIAROTTI)

IL RESPONSABILE DELL'UFFICIO RISORSE UMANE
(Ileana CARAMIELLO)