



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 2016 è stata stipulata in data 14.12.2016. Il contratto integrativo 2016 disciplina la parte economica relativa alla suddivisione del Fondo per le politiche di sviluppo del personale dipendenti cui alla n. 839 1^ rip del 25/11/2016. 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, in quanto a partire dal 2011 le stesse sono state sospese in attuazione dell'art. 9, commi 1 e 21, del decreto legge n. 78/2010);
- ✓ 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 stabilità 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 9, comma 2 – bis del decreto legge n. 78/2010, convertito nella legge n. 122/2010 e ss.mm.ii. il quale dispone che, a decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del periodo precedente, ovvero per quanto operato nel quadriennio 2011-2014;
- la successiva 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.	40.749,50
Indennità rischio – turno – lavoro festivo del personale P.L.	71.593,00
Indennità rischio – disagio – reperibilità dei messi	1.680,00
Indennità rischio disagio del custode cimitero	782,10
Indennità reperibilità personale di protezione civile	7.364,00
Indennità rischio e disagio autisti	0
Indennità disagio personale Polizia Amm.va	802,00
Indennità rischio disagio personale servizi sociali	1.427,23
Indennità disagio personale servizi demografici	2.260,00
Indennità rischio dei cuochi	327,00
Indennità turno personale OSA	4.232,00
Indennità maneggio valori	1.507,00
Indennità disagio biblioteca	858,00
Art. 24 c. 1 ccnl 14/9/2000	1.000,00

Fondo F2 – art. 36 c. 2 ccnl 22/1/2004		3.005,00
Fondo C - posizioni organizzative		105.023,40
Fondo G – alte professionalità		6.777,41
Fondo F – specifiche responsabilità del personale cat. B-C-D		47.782,75
Fondo art. 31 ccnl 2000 e art. 6 ccnl 2001 (educatrici)		7.500
Performance di cui:		94.280,61,49
1) performance ex articolo 15 comma 5		27.362,00
2) performance individuale		37.362
Fondo ex art. 92 d.lgs 163/2006		20.000,00

C) Effetti abrogativi impliciti.

Parte non pertinente, in quanto il presente accordo regola la suddivisione del Fondo per l'anno 2016, 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 14/12/2016 - si è deciso di mantenere la quota della retribuzione di posizione della p.o. e alta professionalità nell'ambito di un valore minimo (con

decurtazione di una mensilità) e di fissare l'ammontare massimo della retribuzione di risultato al 10% contrattualmente previsto.

Il conseguente recupero applicabile al fondo dell'anno 2016 - di cui al capoverso precedente ammonta alla totalità della somma a disposizione per la performance - e quindi a **€ 94.280,61**.

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

Per l'anno 2016 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 2016 con deliberazione adottata dal Consiglio Comunale n. 6 del 29/01/2016, esecutiva ai sensi di legge, e il Bilancio Pluriennale 2016/2018.

Successivamente con deliberazione adottata dalla Giunta Comunale n. 17 del 15/02/2016, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il piano esecutivo di gestione 2016 corredato dal piano dettagliato degli obiettivi.

La programmazione finanziaria dell'intervento 01 (spesa di personale) e 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 2016.

Si allegano stralcio del p.d.o attribuito al funzionario dell'ufficio risorse umane e copia dei progetti di performance individuale affidati al personale dipendente presso il medesimo ufficio. (allegato 1).

Distinti saluti.

Ventimiglia, 23/12/2016

IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE
(dott.ssa Fernanda PRETE)



IL DIRIGENTE 1^a RIPARTIZIONE
(dott.ssa Fernanda PRETE)



IL DIRIGENTE 4^a RIPARTIZIONE
(dott. Rino Taggiasco)

