



CITTÀ DI MANFREDONIA

Secondo Settore "Gestione Risorse Umane"

Preintesa Contratto Collettivo Decentrato Integrativo personale non dirigente – Utilizzo risorse decentrate anno 2015

L'art.40 del D.Lgs. n.165/2001 al comma 3 sexies, prevede che, a corredo di ogni contratto integrativo, le pubbliche amministrazioni redigano una relazione illustrativa e tecnico-finanziaria da sottoporre alla certificazione da parte degli organi di controllo utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili dal Ministero dell'Economia e delle finanze, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica.

L'art.40 bis – comma 1 – prevede che il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, è effettuato dal Collegio dei revisori dei conti.

In data 19.07.2012, con circolare n.25, il MEF, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ha predisposto e resi noti gli schemi di relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, evidenziando che per le seguenti fattispecie di contrattazione integrativa valgono le seguenti procedure di certificazione dell'Organo interno (Collegio dei revisori):

- ⋈ contratti integrativi normativi (c.d. articolato), che definiscono la cornice di regole generali concordate in sede integrativa e sono riferiti ad un arco temporale stabilito dal CCNL (Contratto Collettivo Decentrato Integrativo);
- ⋈ contratti integrativi economici, che compiutamente e periodicamente rendono conto della programmazione contrattata delle risorse in sede locale e sono riferiti, si indicazione del CCNL ad uno specifico anno (Contrattazione Decentrata Integrativa Annuale);
- ⋈ contratti stralcio su specifiche materie (normativi o economici), che possono essere siglati dalle delegazioni trattanti purché nel rispetto delle cornici di regole disciplinate dalla legge e dal CCNL/CCDI.

In data 05.08.2013 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – parte normativa – il cui testo è stato trasmesso all'ARAN e al CNEL, unitamente alla relazione illustrativa, alla relazione tecnico-finanziaria e alla certificazione dei Revisori dei Conti.

In data 03.12.2015 la Delegazione trattante ha sottoscritto l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale non dirigente di questo Comune relativo all'utilizzo delle risorse decentrate anno 2015.

Sulla base di quanto previsto e chiarito nella Circolare RGS n.25 del 19.07.2012 e seguendo gli schemi ad essa allegati sono redatte le relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria a corredo della succitata ipotesi di accordo.





CITTÀ DI MANFREDONIA

Secondo Settore "Gestione Risorse Umane"

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		Preintesa 03.12.2015
Periodo temporale di vigenza		01.01.2015/31.12.2015
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Segretario Generale Componenti Dirigenti di Settore Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): RSU, FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA, DICCAP-SULPM Firmatarie della preintesa: RSU, FP-CGIL, CISL-FP, DICCAP-SULPM
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Utilizzo delle risorse decentrate anno 2015
rispetto dell'iter adempimenti procedurali 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 dell'Organo di controllo interno? _____
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli?
	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 Sì, con deliberazione di G.C. n. 233 del 07.08.2013
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Sì, con deliberazione di G.C. n. 146 del 09.07.2014 aggiornato con deliberazione di G.C. n. 18 del 30.01.2015.
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
Eventuali osservazioni =====		



CITTÀ DI MANFREDONIA

Secondo Settore "Gestione Risorse Umane"

Modulo 2

Illustrazione dell'articolato della preintesa di 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 dalla preintesa di contratto integrativo

Ai sensi dell'art.5 del CCNL 01.04.1999, così come sostituito dall'art.4 del CCNL 22.01.2004, ed in base al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) sottoscritto in data 05.08.2013, la Delegazione Trattante nella seduta del 03.12.2015:

- ^ ha perso atto della consistenza del fondo delle risorse decentrate 2015 (risorse stabili e variabili), costituito con determinazione del Dirigente del Settore "Gestione Risorse Umane" n. 1192 del 13.08.2015, sulla base delle direttive fornite dalla Giunta Comunale n. 83 del 02.04.2015, che risulta quantificato in € 1.476.832,00;
- ^ ha concordato l'utilizzazione per il corrente anno delle succitate risorse.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2015 sono utilizzate nel modo seguente:

Articolo	CCNL	Descrizione	Risorse in €
17, c.2 lett.b)	01/04/1999	Progressioni economiche orizzontali al 31/12/2010	310.000,00
17, c.2 lett.c)	01/04/1999	Posizioni organizzative	24.075,72
7, c. 3 e 4	31/03/1999	Reinquadramento personale ex 1^ e 2^ q.f. e personale area di vigilanza	14.743,21
26, c.2	01/04/1999	Indennità di direzione e di staff personale ex 8^ q.f.	6.972,12
33	22/01/2004	indennità di comparto al lordo delle quote a carico del bilancio dell'indennità di comparto 2002	96.341,80
17,c.2	01/04/1999	Incentivi alla produttività e miglioramenti dei servizi (valorizzazione della performance)	184.678,40
17, c.2 lett.d)	01/04/1999	Indennità di turno; indennità giornate festive; indennità di reperibilità; indennità di rischio; indennità disagio; indennità maneggio valori	280.293,50
17, c.2 lett.f)	01/04/1999	Indennità al personale di cat.B,C e D, non incaricato di P.O., per specifiche responsabilità	82.000,00
31, c.3	22/01/2004	Compensi specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art.15, c..1, lett.k CCNL 01.04.1999 (*)	36.430,84
27	14/09/2000	Liquidazione sentenze favorevoli all'Ente (*)	17.000,00
		Quote per la progettazione (art.92 – commi 5 e 6 – D.Lgs. n.163/2006)	34.980,54
54	14/09/2000	Quota parte rimborso notifiche amm.ne finanziaria	1.000,00
		Economie fondo anno 2014	244.197,48
32, c.7.	22.01.2004	Alte professionalità (**)	144.118,39
		Totale	1.476.832,00

(*) somma soggetta a variazione nel corso dell'anno

(**) Risorse da accantonare e, quindi, non utilizzabile



CITTÀ DI MANFREDONIA

Secondo Settore "Gestione Risorse Umane"

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

La preintesa è coerente con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (Titolo III del D.Lgs. n.150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa ed avviene secondo il sistema di valutazione della performance vigente a condizioni che si accerti il conseguimento di un certo livello di raggiungimento degli obiettivi, risultanti dalla Relazione sulla performance e che la valutazione individuale del dipendente, effettuata dal Dirigente di ogni Settore, in merito ai comportamenti organizzativi ed alla capacità professionale, non sia inferiore ad una votazione di 50 su 100.

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

I criteri per l'accesso a tale istituto sono conformi al principio di selettività ed agli indirizzi del D.Lgs. n.150/2009. L'ipotesi di CCDI non prevede per l'anno 2015 le progressioni economiche orizzontali.

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

I risultati attesi dalla sottoscrizione della preintesa del CCDIL sono in stretta correlazione con il Piano della Performance, adottato dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs. n.150/2009 e sono rilevati dal sistema interno di Controllo di gestione. Con le disposizioni contenute in detta preintesa si migliora il collegamento fra il riconoscimento del compenso legato alla performance, il sistema di programmazione dell'Ente, l'attività svolta dai dipendenti, l'assegnazione degli obiettivi e la conseguente rendicontazione.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

=====

IL DIRIGENTE
(dott.ssa Maria Spontina Ciuffreda)