

Relazione illustrativa della preintesa contenente il contratto integrativo di definizione dei criteri di ripartizione del fondo risorse decentrate 2015

Modulo I - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		
Periodo temporale di vigenza		2015
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): <u>Delegazione Trattante di parte pubblica (DTPP):</u> Presidente: Torelli Mauro (Dirigente) Componente: Orlando Maria Immacolata (Segretario Comunale) Componente: Della Bella Gianluca (Dirigente) Componente: Torelli Mauro (Dirigente) Componente: Sorbatti Francesca (dirigente)</p> <p><u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</u> CGIL – CISL – UIL – DICCAP SULPL RSU</p> <p><u>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</u> Preintesa: RSU – CGIL – CISL – UIL Non sottoscrive il DICCAP SULPL</p>
Soggetti destinatari		Personale non dirigenziale del comune di Jesi
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<p>Articolo 4 comma 1 lettera a) CCNL 1 aprile 1999: criteri generali di ripartizione delle risorse a disposizione della contrattazione integrativa 2015;</p> <p>Articolo 4 comma 1 lettera b) CCNL 1 aprile 1999: i criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio;</p> <p>Articolo 4 comma 1 lettera c) CCNL 1 aprile 1999: le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi previsti nell'articolo 17 comma 2 del CCNL 1 aprile 1999.</p> <p>Articolo 4 comma 1 lettera h) CCNL 1 aprile 1999: criteri generali per le forme di incentivazione connesse alle risorse di cui all'articolo 15 comma 1 lettera k) CCNL 1 aprile 1999</p>
	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<p>Viene acquisita la certificazione dell'organo di revisione contabile in conformità all'articolo 40 bis comma 1 del dlgs 165 / 2001 ed in conformità all'articolo 5 del CCNL 1 aprile 1999: la certificazione è stata rilasciata in data:</p> <p>Esporre Eventuali Rilievi dell'organo di revisione contabile:</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la	Ai sensi dell'articolo 169 comma 3 bis del TUEL, il piano degli obiettivi e il piano delle performance sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione che per l'anno 2015 è stato approvato con DGC n. 117 del 3 giugno 2015 e modificato con DGC 290 del 15 dicembre 2015; il piano performance per l'anno 2016 è stato approvato con DGC n. 109 del 18 maggio 2016.

	sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Con DGC n. 33 del 30 gennaio 2014 è stato approvato il programma triennale della trasparenza 2014 - 2016
		I contratti decentrati sono pubblicati nella sezione “Amministrazione Trasparente” → personale → contrattazione decentrata
		L'ente non è obbligato a far validare la relazione sulla performance al OIV in quanto l'articolo 16 del dlgs 150 / 2009, non richiama fra le norme applicabili agli enti locali l'articolo 14 comma 6 del medesimo decreto legislativo 150 / 2009, tanto più che il comune di Jesi ha scelto di mantenere il nucleo di valutazione.
Eventuali osservazioni		

Modulo II - 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 articolo per articolo del contratto integrativo

1. Maneggio valori

L'indennità di maneggio valori è regolata riproponendo il contenuto regolativo del CCDI 14 giugno 2012, come del resto già accaduto nel 2014.

2. Compensi per "specifiche responsabilità" (articolo 17 comma 2 lettera i) del CCNL 1 aprile 1999 come introdotto dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22.01.2004)

Il trattamento disciplinato in tale punto n. 2 è previsto dall'articolo 17 comma 2 lettera i) del CCNL 1 aprile 1999.

Alla contrattazione decentrata è demandato il compito di individuare i casi di attribuzione nel rispetto della predetta disposizione contrattuale nazionale ed è demandato il compito di definire il compenso che comunque non può essere superiore ad € 300 annue.

I casi e il compenso definiti nel contratto sono identici a quelli già regolati nella contrattazione decentrata 2014.

3. Compensi per "particolari responsabilità" (articolo 17 comma 2 lettera f) CCNL 1 aprile 1999 come modificato dall'art. 7 del CCNL 09.05.2006).

Il compenso regolato dal punto 3 è previsto dell'articolo 17 comma 2 lettera f) del CCNL 1 aprile 1999 ed è volto a compensare l'assunzione di particolari responsabilità; la clausola nazionale stabilisce anche che dette compenso non può essere superiore a 2.500 € annue.

Come per il 2014 anche nel 2015 l'indennità viene riconosciuta innanzitutto al personale di categoria D che assume la responsabilità di capo ufficio o di capo sezione secondo l'organizzazione interna di ciascun settore.

Tale indennità è graduata in relazione al peso che ciascun ufficio ha. La pesatura utilizzata nel 2015 è la stessa del 2014.

Per i capi ufficio (unità organizzative di terzo livello) appartenenti alla categoria professionale D:

1.200,00 € annui per gli Uffici di fascia "bassa" (minore complessità);

1.560,00 € annui per gli Uffici di fascia "media" (media complessità);

1.920,00 € annui per gli Uffici di fascia "alta" (maggiore complessità).

Per i capi sezione (unità organizzative di quarto livello) appartenenti alla categoria D € 1000

Il compenso di particolare responsabilità viene riconosciuto anche al personale di categoria B o C purché assuma formalmente le seguenti responsabilità:

- Referente Asilo Nido di categoria C; l'indennità è riconosciuta per anno scolastico (10 mesi) da rapportare al periodo di durata dell'incarico;*
- Coordinatori di più unità di personale, Capisquadra, responsabili di Unità Operativa o di*

altra unità organizzativa nell'assetto micro organizzativo; tale indennità viene anche riconosciuta ai dipendenti dell'ente di categoria C addetti all'ufficio del Giudice di Pace a cui il giudice di pace coordinatore ha formalmente assegnato l'incarico di coordinamento del personale di cancelleria;

Per le categorie C l'indennità è fissata in € 800 annui, mentre per le categorie B in € 400 annui (non si differenzia fra B e B3G).

4. Piano di miglioramento per ampliamento servizio asili nido (Articolo 31 comma 5 CCNL 14 settembre 2000)

Nell'ambito delle azioni di miglioramento dei servizi previsti dall'articolo 17 comma 1 lettera a) del CCNL 1 aprile 1999 ed in attuazione di quanto previsto dall'articolo 31 comma 5 del CCNL 14 settembre 2000 (attività ulteriori rispetto a quelle previste nel calendario scolastico), le parti concordano di incentivare il personale educativo che ha partecipato al progetto di apertura estiva degli asili nido per il mese di luglio 2015.

La clausola fissa anche la misura del compenso in € 204,19 ogni 30 ore (da riproporzionare alle ore effettive di partecipazione).

I valori riconosciuti sono gli stessi del 2014.

5. Piano di miglioramento servizio scuolabus

Ai sensi dell'articolo 17 comma 1 lettera a) del CCNL 1 aprile 1999 viene riconosciuto un particolare incentivo di produttività al personale dipendente che ha contribuito all'attuazione dello specifico modello organizzativo del servizio di trasporto scolastico e disabili, basato sull'orario spezzato, finalizzato a consentire il trasporto degli alunni e dei disabili coerentemente con gli orari di ingresso ed uscita dalle scuole e dai centri diurni.

A tale progetto è stata destinata la somma di € 800, che sarà distribuita fra i dipendenti partecipanti al citato modello orario in proporzione ai servizi svolti in orario spezzato.

Tale compenso sarà riproporzionato in relazione al servizio svolto antecedentemente alla data di esternalizzazione del servizio avvenuta 1 settembre 2015.

6. Compenso per spese notifica Messaggi notificatori (Articolo 54 del CCNL 14 settembre 2000)

Con tale clausola si dà attuazione per l'anno 2015 all'articolo 17 dell'integrativo triennale.

Si riconosce ai messi una quota dei rimborsi spesa degli atti notificati per conto dell'amministrazione finanziaria; tale quota è definita dall'amministrazione previa concertazione con le parti sindacali.

Tale quota non può essere superiore ad € 600, salvo che vi siano le condizioni per integrare la parte variabile del fondo sulla base dei rimborsi effettivamente incassati.

6 bis Compenso per il personale che nell'ambito di specifiche convenzioni ha svolto nel 2015 attività lavorativa per l'erogazione di servizi a favore di terzi.

Il comune di Jesi ha avuto operative nel corso del 2015 una pluralità di convenzioni per l'erogazione di servizi a favore di soggetti terzi.

Le parti riconoscono che l'attività lavorativa per erogare i servizi a favore del terzo è stata comunque svolta dal personale dipendente e ciò nonostante che anche in relazione all'anno 2015 non sussistono le condizioni per poter integrare il fondo 2015 a norma dell'articolo 43 commi 1 e 3 della legge 449 / 1997, come richiamato dall'articolo 15 comma 1 lettera d) del CCNL 1 aprile

1999 (come modificato dall'articolo 4 comma 4 del CCNL 2001).

Per tale ragione le parti ritengono opportuno, nell'ambito di quanto previsto dall'articolo 17 comma 1 lettera a) del CCNL 1 aprile 1999, definire uno specifico compenso diretto ad incentivare l'incremento della produttività in conseguenza del fatto che il personale coinvolto ha svolto, oltre alla preponderante attività a favore del comune di Jesi, anche una ulteriore attività aggiuntiva a favore del soggetto terzo.

Per tali ragioni una quota di € 20.000 del fondo risorse decentrate viene destinata all'erogazione di un incentivo specifico per l'incremento della produttività conseguente alle attività aggiuntive che sono state necessarie per erogare gli appositi servizi a favore di terzi previsti da specifiche convenzioni operative nel 2015 e stipulate a norma dell'articolo 43 della legge 449 / 1997.

Le condizioni per potere percepire l'incentivo sono le seguenti:

1. il personale deve avere svolto attività lavorativa funzionale all'erogazione di servizi a favore di soggetti terzi nell'ambito delle convenzioni operative nel 2015;
2. l'attività lavorativa svolta a favore del terzo non può esaurire l'attività lavorativa del personale addetto; conseguentemente l'attività lavorativa a favore del terzo deve essere considerata aggiuntiva rispetto a quella svolta a favore del comune che deve essere comunque preponderante.

A tal proposito ciascun dirigente attesta formalmente e per iscritto la sussistenza delle condizioni sopra previste per la partecipazione di ciascun dipendente.

L'incentivo individuale è determinato in proporzione ad un indice calcolato come prodotto dal seguente fattore:

Contributo concretamente dato all'erogazione del servizio a favore del terzo.

Da un minimo di 0 (contributo nullo) ad un massimo di 1 (contributo massimo)

Il dirigente, al fine di valutare il contributo dato all'erogazione del servizio a favore del terzo tiene conto:

- del volume quantitativo dell'attività svolta dal soggetto per la convenzione
- della complessità oggettiva dell'attività svolta dal singolo
- della qualità con cui il singolo ha svolto i propri compiti funzionali all'erogazione del servizio a favore del terzo.

L'incentivo spetta in proporzione ai mesi di servizio (per frazioni uguali o superiori a 15 giorni si considera il mese intero)

In ogni caso l'incentivo individuale complessivo, considerate tutte le convenzioni a cui il medesimo dipendente partecipa, non può essere superiore ad € 1.300.

L'incentivo qui regolato non spetta alle posizioni organizzative, essendo la retribuzione di posizione e di risultato onnicomprensiva di qualsiasi altro trattamento accessorio, fatte salve le specifiche deroghe previste dalla legge o dal contratto collettivo nazionale.

Il presente punto n. 7 si applica solo alle convenzioni sottoscritte ai sensi e per gli effetti dell'articolo 43 della legge 449 / 1997, (convenzioni con soggetti pubblici o privati dirette a fornire, a titolo oneroso, consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari) mentre non si applica alle convenzioni stipulate ai sensi e per gli effetti dell'articolo 30 del dlgs 267 / 2000 (convenzioni fra enti pubblici per l'esercizio associato di funzioni o servizi propri o comunque delegati agli enti locali) [Parere ARAN RAL 1347].

Per l'anno 2015, in conseguenza di quanto sopra regolato, non viene applicato il CCDI sottoscritto in data 30 dicembre 2010 in materia di convenzioni e sponsorizzazioni.

7 - Produttività generale

All'incentivo di produttività per l'anno 2015, previsto dall'articolo 18 del CCNL 1 aprile 1999 e dall'articolo 6 del contratto integrativo triennale, sono destinate le risorse che residuano dopo la quantificazione di tutti gli altri trattamenti economici accessori regolati nel contratto integrativo annuale per il 2015, salvo quanto previsto dalla clausola di salvaguardia che sarà descritta successivamente.

I criteri per il calcolo dell'incentivo di produttività sono i seguenti:

1. Sulla base delle risorse destinate a tale incentivo sarà stabilito un budget per ciascuna Area da calcolare in relazione ai dipendenti assegnati, senza riferimento alla categoria di inquadramento individuale, ma tenendo conto della data di assunzione o cessazione e riproporzionando le quote in relazione ad eventuali rapporti di lavoro part time;
2. Al predetto budget di area sarà applicata la percentuale relativa alla performance dell'area così come risultante dalla relazione sulla performance per l'anno di riferimento.
3. In relazione al budget dell'area di appartenenza, l'incentivo individuale è determinato in proporzione alla valutazione sulla performance individuale espressa in trentesimi;
4. Ai dipendenti che abbiano conseguito una valutazione inferiore a 18/30 non spetta alcun incentivo.
5. La sommatoria dei residui della valutazione individuale per ciascuna Area (differenza tra 30/30 e N/30) viene distribuita ai dipendenti assegnati alla medesima Area in proporzione alla valutazione ottenuta sempre che abbiano ottenuto almeno 18/30;

Il sistema di valutazione applicato è quello che è stato vigente nel corso del 2015 e che è stato applicato anche in relazione all'anno 2014.

Come si può vedere nell'ambito di detti criteri sono presenti i due elementi fondamentali previsti dall'articolo 9 comma 2 del Dlgs 150 / 2009 e cioè la connessione fra budget disponibile per il compenso e performance dell'unità organizzativa di appartenenza (punto n. 2) e la connessione fra entità dell'incentivo individuale e valutazione sul merito individuale (punto n. 3).

Non solo, si vuole porre l'attenzione sul meccanismo definito dal punto n. 5, che prevede la distribuzione dei resti conseguenti alle valutazioni differenziate all'interno della stessa area in cui detti resti si sono verificati; l'effetto di tale meccanismo è che i punteggi di valutazione più alti hanno un valore economico più alto nelle aree in cui c'è maggiore differenziazione.

Il sistema di correlazione fra compenso di produttività e incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge o di contratto è regolato come segue:

- Per i dipendenti che nell'anno di riferimento hanno percepito incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge uguali o superiori ad € 2.500,00 il trattamento di produttività non sarà erogato.
- Per i dipendenti che nell'anno di riferimento hanno percepito incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge inferiori ad € 2.500,00, il compenso di Produttività sommato insieme agli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge, non potrà essere superiore ad € 2.500.

Il compenso sarà erogato anche ai dipendenti a tempo determinato che hanno sottoscritto un contratto di lavoro per almeno tre mesi svolti nell'anno 2015.

Allo stesso modo avranno accesso al sistema di produttività generale solo i dipendenti di ruolo che abbiano svolto almeno tre mesi di servizio nell'anno 2015, comprese le ferie e i periodi di congedo di maternità (maternità obbligatoria);

8 – Clausola di salvaguardia dell'ammontare destinato alla produttività

Tale clausola di salvaguardia ha lo scopo di garantire che al compenso di produttività sia destinato un importo sostanzialmente equivalente a quello destinato per l'anno 2014.

Infatti prima di erogare gli altri compensi previsti nell'integrativo annuale, il dirigente competente dovrà verificare se la quota residuale destinata alla produttività sia sostanzialmente equivalente a quella erogata nel 2014.

Se il dirigente competente valuta la sostanziale non equivalenza con il 2014 dell'importo residuale destinato alla produttività, sospende le erogazioni di tutti i trattamenti accessori e convoca immediatamente le parti sindacali.

La parte pubblica e la parte sindacale, al fine di ripristinare l'equilibrio fra tutti i trattamenti economici accessori ancora da erogare, definiscono d'intesa fra loro le misure di riduzione dei valori e delle percentuali previste nell'integrativo annuale per l'anno 2015.

Le misure concordate con le parti sindacali devono risultare da apposito verbale da allegare al presente contratto integrativo annuale.

In caso di mancato accordo l'amministrazione procede a liquidare i valori calcolati in applicazione dell'integrativo annuale.

In ogni caso il costo complessivo della contrattazione decentrata non può essere incrementato.

9 - Incentivi per il recupero dell'evasione ICI

L'incentivo per il recupero dell'evasione ICI viene erogato in applicazione del regolamento vigente in materia ed approvato con DGC n. 49 / 2011.

Spetta alla Giunta Comunale la determinazione della percentuale di risorse incassate per l'anno 2015 per il recupero dell'evasione ICI da destinare all'integrazione del fondo risorse decentrate nell'anno 2015.

La percentuale di cui sopra non potrà che essere definita nel rigoroso rispetto dei vincoli derivanti dall'articolo 9 comma 2 bis ultimo periodo del DL 78 / 2010.

Nell'anno 2015, l'incentivo per il recupero dell'evasione ICI sarà liquidato nel limite massimo della quota che è stato possibile iscrivere sulla parte variabile del fondo 2015 ai sensi e per gli effetti dell'articolo 15 comma 1 lettera k) del CCNL 1 aprile 1999.

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

Modalità di utilizzo delle risorse del fondo 2015

Non regolate nel CCDI

Progressioni Economiche (solo quota a carico del fondo)	€ 351.360,19
Posizioni Organizzative al netto delle alte professionalità (Posizione)	€ 112.981,23
Indennità di comparto	€ 128.833,79
Indennità asilo nido	€ 18.939,97
Turno	€ 61.222,73
Reperibilità	€ 39.216,92

Articolo 24	€ 4.753,39
Rischio	€ 7.440,00
Disagio	€ 277,49
Totale	€ 725.025,71

Nello schema sopra esposto le Progressioni Economico Orizzontali sono al netto della quota che viene finanziata con risorse non facenti parte del fondo risorse decentrate (così dette PEO a bilancio come da dichiarazione congiunta n. 14 del CCNL 2004 (per i dettagli si rimanda al modulo I sezione V della relazione tecnica finanziaria)

Allo stesso modo la posizione organizzativa appartenente all'area delle alte professionalità non è inclusa in quanto interamente finanziata con le specifiche risorse previste dall'articolo 32 comma 7 CCNL 2004 (per i dettagli si rimanda al modulo I sezione V della relazione tecnico finanziaria).

Regolate nel presente CCDI

Attenzione le cifre di seguito esposte sono delle ipotesi di spesa elaborate tenendo conto dei criteri dettati dal contratto; in sede di conteggio definitivo la distribuzione dei valori potrebbe essere diversa, ciò che non cambierà è il totale;

01 – Maneggio Valori	€ 1.800,00
02 – Specifiche	
Responsabilità lettera i]	€ 5.600,00
03 – Specifiche	
Responsabilità lettera f]	€ 50.400,00
04 – Progetto Asilo Nido	€ 3.800,00
05 – miglioramento servizi	
scuolabus	€ 800,00
06 – messi notificatori	€ 600,00
06bis – produttività speciale	
convenzioni	€ 20.000,00
09 – Evasione ICI	€ 12.658,51
Risultato PO esclusa alta	
professionalità	€ 27.759,51
07 – Produttività	€ 322.232,53
Totale	€ 445.650,55

c) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;

Per ciascun trattamento economico regolato nel contratto decentrato oggetto della presente relazione sono ovviamente non applicabili le disposizioni presenti nei pregressi contratti decentrati che risultano antinomiche o incompatibili con la regolazione dettata nel contratto decentrato oggetto della presente relazione.

d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;

Come già affermato in occasione dell'illustrazione del punto n. 7 dell'integrativo si può senza dubbio dichiarare che i criteri definiti nella citata clausola contrattuale legano l'incentivo di produttività sia alla performance organizzativa che alla performance individuale e conseguentemente può ben dirsi pienamente coerente con i principi espressi dall'articolo 18 del dlgs n. 150 del 27 ottobre 2009.

e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali - ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009

Il blocco previsto dall'articolo 9 comma 21 del DL 78 / 2010, non è più operativo dal 31 dicembre 2014.

In relazione al fondo 2015 non sono comunque destinate risorse stabili all'effettuazione di nuove progressioni economico orizzontali.

f) Illustrazione dei risultati attesi dal presente contratto decentrato

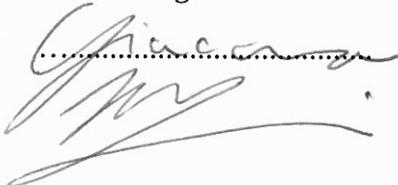
Tale contratto integrativo è di fatto uno stralcio a chiusura dell'annualità 2015 rispetto ad una proposta iniziale di contratto decentrato più ampia volta a regolare per un triennio, dal punto di vista normativo e per criteri generali, i vari istituti del trattamento accessorio previsti dalla contrattazione collettiva nazionale, lasciando alla contrattazione integrativa annuale il compito di definirne le misure economiche per tali istituti in relazione alle risorse effettivamente disponibili sul fondo delle risorse decentrate dell'anno di riferimento.

Tale proposta più ampia sarà sottoposta alla parte sindacale nel più breve tempo possibile.

Jesi 24/11/2016

Il responsabile dell'istruttoria

Dott. Mengucci Giacomo



Il presidente della delegazione trattante

Dott. Torelli Mauro

