

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA RELATIVA AL CONTRATTO INTEGRATIVO ECONOMICO PER LA RIPARTIZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE RELATIVO ALL'ANNO 2017**

Conforme alla circolare RGS 25 / 2012

**MODULO 1 – SCHEDA 1 – ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI, SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO ED AUTODICHIARAZIONE RELATIVE AGLI ADEMPIMENTI DI LEGGE**

<b>Data di sottoscrizione</b>	Contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritto il 12.12.2017
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	2017
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p><b>Parte Pubblica</b>  <u>Presidente:</u> Cinzia Farinelli – Dirigente  <u>Componente:</u> Stefania Pierigè – Dirigente</p> <p><u>Parte Sindacale</u>  <i>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</i>  CGIL, CISL, UIL, SULPM</p> <p>RSU del Comune di Riccione</p> <p><i>Organizzazioni sindacali firmatarie della Preintesa:</i>  CGIL, CISL, UIL, ed RSU</p>
<b>Soggetti destinatari</b>	Tutto il personale dipendente in ruolo e, per alcuni istituti, non di ruolo, non avente la qualifica dirigenziale
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Ripartizione del fondo delle risorse decentrate relativo all'anno 2017
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b> -
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</b> -



	<p><b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b></p>	<p>Con Delibera di G.C. n. 120 del 12.10.2017 è stato approvato il PEG 2017 che ha le caratteristiche per essere considerato come piano della performance 2016 (vedi linee guida ANCI del 22 dicembre 2010)</p> <p>Il Primo piano della trasparenza è stato elaborato nel corso del 2013 ed è stato approvato unitamente al piano per la prevenzione della corruzione con DGC n. 11 del 30 gennaio 2014. Con delibera di Giunta Comunale n. 26 del 28.01.2016 è stato adottato il nuovo Piano triennale di prevenzione della corruzione ed il programma triennale per la trasparenza e l'integrità per il periodo 2016-2018. Con delibera di Giunta Comunale n. 30 del 03.02..2017 è stato approvato l'aggiornamento al Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza per il periodo 2017-2019.</p> <p>L'ente procede alla pubblicazione delle informazioni previste dai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009; a tal proposito vedere la sezione Trasparenza, la specifica sezione sulle relazioni sindacali e la specifica sezione sugli incarichi; tali informazioni sono raggiungibili dal sito istituzionale all'indirizzo <a href="http://www.comune.riccione.rn.it">www.comune.riccione.rn.it</a></p> <p>Al Nucleo di Valutazione, nel Comune di Riccione, è assegnato il compito di valutare la realizzazione degli obiettivi del PEG; l'articolo 14 comma 6, che prevede l'obbligo di validazione della relazione sulla performance non è applicabile direttamente agli enti locali.</p>
<p><b>Eventuali osservazioni</b></p>		

**MODULO 2 – ILLUSTRAZIONE ARTICOLO PER ARTICOLO 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**

Il presente contratto decentrato, secondo la classificazione data dalla Ragioneria Generale dello Stato con la circolare 25/2012, rientra nella categoria dei **contratti integrativi economici**, con i quali l'ente definisce, in accordo con le OO.SS. e la RSU, come utilizzare le risorse disponibili per parte del trattamento economico accessorio del personale dipendente. A tal proposito l'articolo 4 comma 2 lettera a) del CCNL 1 aprile 1999, stabilisce che oggetto di contrattazione sono i criteri generali di ripartizione delle risorse presenti sul fondo.

## **A1 – analisi articolo per articolo del contratto integrativo**

Il contratto decentrato di ripartizione delle risorse sul fondo non è suddiviso in articoli, in quanto è costituito da un prospetto contabile in cui sono specificate le risorse concretamente destinate a ciascun istituto del trattamento economico accessorio ed è costituito dai criteri di ripartizione contrattati dalle parti e sulla base dei quali è stato formato il prospetto contabile predetto.

A tal proposito è opportuno ricordare che nella relazione tecnico finanziaria, ed in particolare nel modulo I, si da conto:

1. della legittimità di ciascuna voce che compone il fondo;
2. della conformità del fondo, nel suo ammontare complessivo, all'articolo 9 comma 2 bis del DL 78/2010, all' art. 1 co. 236 della L. n. 208/2015 e, con riguardo al calcolo del limite per il 2017, all'art. 23 comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017;
3. della compatibilità delle risorse variabili stanziare sul fondo con i vincoli di finanza pubblica in materia di spesa di personale e del patto di stabilità.

Nel modulo II della relazione tecnico finanziaria, invece, si da conto:

1. della legittimità delle diverse modalità di utilizzo delle risorse;
2. del corretto uso delle stesse in relazione alla parte stabile e variabile del fondo medesimo.

Infine nel modulo IV della citata relazione tecnica si da conto delle economie contrattuali della gestione dell'anno precedente, delle modalità di gestione contabile del fondo e della relativa copertura finanziaria.

Tali aspetti, quindi, non saranno ulteriormente trattati nella presente relazione illustrativa, concentrando l'analisi solo sui criteri di ripartizione utilizzati nella preintesa di ripartizione.

### **Criterio n. 1**

Si prende atto che gran parte delle risorse stabili del fondo sono obbligatoriamente destinate a coprire specifici istituti del trattamento economico accessorio già riconosciuti dall'ente oppure obbligatori per contratto nazionale (si fa riferimento alle Progressioni Economiche Orizzontali, alla retribuzione accessoria delle posizioni organizzative, all'indennità di comparto e alle indennità professionali delle insegnanti e delle educatrici così come previste dai CCNL) "

### **Criterio n. 2**

Sono definite le priorità di utilizzo della parte stabile residua, cioè al netto dei trattamenti consolidati; in particolare tale parte residua viene utilizzata per procedere alla liquidazione dell'indennità di turno, dell'indennità di maneggio valori, dell'indennità di Reperibilità, dell'indennità di orario notturno e/o festivo, dell'indennità di disagio, di funzione e dell'indennità di rischio.

### **Criterio n. 3**

Si specifica le modalità di utilizzo delle risorse variabili costituite dalle economie del Fondo 2016 e di quelle iscritte ai sensi dell'articolo 15 comma 2 del CCNL 1 aprile 1999 a seguito della certificazione dell'Organismo Indipendente di Valutazione, in particolare e secondo il seguente ordine di priorità:

- a) finanziare l'indennità di particolare responsabilità in attuazione del CCDI 12 settembre 2013;

- b) finanziare l'indennità di disagio e di particolare responsabilità collegate all'assistenza alle riunioni delle commissioni consiliari e di consiglio comunale, entro i limiti massimi delle quote appositamente stanziati nel presente prospetto;
- c) finanziare il progetto di miglioramento per il Centro Diurno entro i limiti massimi della quota appositamente stanziata nel presente prospetto;
- d) La parte residua viene destinata ai progetti di miglioramento e accrescimento previsti per i servizi comunali (punto 1B3 del dispositivo della Delibera di G.C. n. 133 del 31.10.2017).

#### **Criterio n. 4**

Si dà atto delle modalità di utilizzo delle risorse ex articolo 15 comma 5 del CCNL 1 aprile 1999, iscritte sul fondo nei limiti della quota determinata, in proporzione al grado di raggiungimento degli obiettivi progettuali approvati con deliberazione giunta n. 120 del 12.10.2017.

In particolare sono finanziati il progetto Città Sicura relativo alla Polizia Municipale (punto n. 1B2 della Delibera di G.C. n. 133 del 31.10.2017), il progetto di accrescimento e miglioramento specifico per la pubblica istruzione (punto n. 1B1 della Delibera di G.C. n. 133 del 31.10.2017), i progetti di accrescimento e miglioramento dei servizi comunali (punto n. 1B3 della Delibera di G.C. n. 133 del 31.10.2017).

Inoltre si precisa che in tema di incentivazione degli obiettivi di cui alla sopra citata Delibera si applicheranno, specificamente, il CCDI 17 gennaio 2014 per i progetti della Polizia Municipale, il CCDI 12 settembre 2013 per i progetti della Pubblica Istruzione e il CCDI 12 settembre 2013 per gli altri obiettivi di miglioramento, contenenti gli adeguamenti, in materia di performance, ai sensi del D.Lgs n.150/2009.

Infine il contratto contiene la clausola di salvaguardia relativa all'effettivo rispetto del patto di stabilità, che deve essere certificato a consuntivo, nonché degli altri vincoli in materia di spesa di personale.

Infatti, nel caso in cui a consuntivo non dovesse essere certificato il rispetto del patto di stabilità, oppure non dovesse essere certificato il rispetto di uno dei vincoli in materia di spesa di personale, con le risorse di parte stabile residue dopo l'applicazione del criterio n. 1 e tenuto anche conto degli altri trattamenti economici accessori già liquidati in corso d'anno, si procederà prioritariamente alla liquidazione, a saldo, degli istituti economici direttamente quantificati dai contratti nazionali di lavoro.

## **B - Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse del fondo**

Nei contratti integrativi economici le modalità dettagliate di utilizzo delle risorse del fondo sono descritte nel modulo II della relazione tecnico finanziaria a cui integralmente si rinvia.

## **C – Effetti abrogativi impliciti**

Non ci sono effetti abrogativi impliciti.



4

## **D – Coerenza con i principi di selettività e premialità**

Il tema è stato già affrontato nel modulo II sezione VI della relazione tecnico finanziaria a cui si rinvia.

## **E - Coerenza con il principio di selettività delle progressioni economico orizzontali**

Sono previste progressioni economico orizzontali a carico del fondo 2017 per un ammontare complessivo di base annuale pari ad €. 40.000,00, che decorrendo dal 01.10.2017 avranno un'incidenza sul Fondo 2017 per un importo di €. 10.000,00 già compresi, per la quota che sarà effettivamente spesa nel 2017, nel prospetto di ripartizione del fondo (Fondo Peo).

L'assegnazione delle nuove progressioni economiche orizzontali avverrà sulla base della disciplina contenuta nel ccdi sottoscritto in data 28.10.2016, che rispetta ed è coerente con il principio di selettività. Il tema è già stato trattato nel modulo II sezioni I e II della relazione tecnico finanziaria.

## **F - Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo**

Dal prospetto di ripartizione del Fondo 2017 e dall'atto della determina di costituzione del Fondo si può rilevare che le risorse direttamente regolate dalla contrattazione integrativa ammontano ad €. 448.209,76 di cui €. 65.328,31 risorse da economie del Fondo 2016 e per la restante parte risorse aggiuntive variabili destinate ad incentivare l'assunzione di specifiche responsabilità e gli obiettivi di miglioramento dei servizi e delle attività approvati dalla Giunta con la DGC n. 133 del 31.10.2017 e contenuti nel Piano Esecutivo di Gestione 2017 approvato con Delibera di G.C. n. 120 del 12.10.2017.

Tali risorse ammontano ad €. 104.456,84 (ex art. 15 comma 2 ccnl 1.4.1999) e d €. 270.000,00 (ex art. 15 comma 5 ccnl 1.4.1999).

A tal proposito è opportuno ricordare che il piano esecutivo di gestione collega gli obiettivi operativi ai programmi del Documento Unico di programmazione e alle linee di mandato, collega gli obiettivi ai centri di responsabilità e le risorse finanziarie e patrimoniali ai centri di responsabilità.

In ultima analisi il PEG, per le informazioni che fornisce ben può essere considerato alla stregua di un piano della performance, così come del resto sostenuto anche dall'ANCI.

Riccione, 14 Dicembre 2017

Il Dirigente del Settore 5  
"Servizi Finanziari – Affari Generali - Risorse  
Umane – Sviluppo Tecnologico  
Cinzia Farinelli

