

RELAZIONE ILLUSTRATIVA RELATIVA AL CONTRATTO INTEGRATIVO ECONOMICO PER LA RIPARTIZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE RELATIVO ALL'ANNO 2014

Conforme alla circolare RGS 25 / 2012

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

Data di sottoscrizione		
Periodo temporale di vigenza		2014
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica <u>Presidente: Cinzia Farinelli</u> – Dirigente <u>Componente Effettivo: Valter Chiani</u> – Dirigente</p> <p>Parte Sindacale <u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</u> CGIL, CISL, UIL, SULPM</p> <p>RSU del Comune di Riccione</p> <p><u>Organizzazioni sindacali firmatarie della Preintesa:</u> CGIL, CISL, UIL, SULPM ed RSU</p>
Soggetti destinatari		Tutto il personale dipendente in ruolo e, per alcuni istituti, non di ruolo non avente la qualifica dirigenziale
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Ripartizione del fondo delle risorse decentrate relativo all'anno 2014
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale 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.	-
		-
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Con DGC 168 del 22 maggio 2014 è stato approvato il PEG 2014 che ha le caratteristiche per essere considerato come piano della performance 2014 (vedi linee guida ANCI del 22 dicembre 2010)
		Il piano della trasparenza è stato elaborato nel corso del 2013 (è stato infatti previsto uno specifico obiettivo nel PEG 2013) ed è stato approvato unitamente al piano per la prevenzione della corruzione con DGC n. 11 del 30 gennaio 2014.
	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 www.comune.riccione.rn.it	
	All'OIV, 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.	

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
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

Con esso 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

Con esso vengono 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

Con esso si specifica le modalità di utilizzo delle risorse variabili costituite dalle economie del Fondo 2013 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 i progetti di miglioramento per la Biblioteca e il Centro Diurno, entro i limiti massimi delle quote appositamente stanziati nel presente prospetto.
- d) La parte residua viene destinata ai progetti di miglioramento e accrescimento previsti per i servizi comunali (punto n. 1 lett.a) del dispositivo di DGC 168/2014).

Criterio n. 4

Con tale criterio 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. 168/2014; in particolare sono finanziati il progetto Città Sicura relativo alla Polizia Municipale (punto n. 2 DGC 168/2014), il progetto di accrescimento e miglioramento specifico per la pubblica istruzione (punto n. 3 DGC 168/2014), i progetti di accrescimento e miglioramento dei servizi comunali (punto n. 1 lett.a) DGC 168/2014).

Inoltre si precisa che in relazione in tema di incentivazione degli obiettivi di cui alla citata DGC 168/2014 si applicheranno i nuovi contratti decentrati ed in particolare il CCDI 17 gennaio 2014 per i progetti della PM, il CCDI 12 settembre 2013 per i progetti della PI e il CCDI 12 settembre 2013 Per gli obiettivi di miglioramento degli altri servizi.

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.

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

Non sono previste progressioni economico orizzontali a carico del fondo 2014; in ogni caso il tema è già stato trattato nel modulo II sezione VI della relazione tecnico finanziaria.

F - Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo

Dalla relazione tecnica si può rilevare (modulo II sezione II) che le risorse direttamente regolate dalla contrattazione integrativa ammontano ad € 513.318,64 di cui €. 774,86 risorse di parte stabile, €. 8.386,05 risorse da economie del Fondo 2013 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 168/2014, in piena coerenza con le direttive gestionali della Giunta e con gli obiettivi del Piano Esecutivo di Gestione approvato con DGC n 161 del 15.05.2014.

A tal proposito è opportuno ricordare che il piano esecutivo di gestione collega gli obiettivi operativi ai programmi della relazione previsionale e programmatica e alle linee politiche di mandato, collega le risorse umane agli obiettivi, 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.

A carico del fondo 2014 non sono previste progressioni economico orizzontale

Riccione 9 aprile 2015

Il Dirigente del settore
Bilancio – Tributi – Patrimonio –
Economato – Risorse Umane
Cinzia Farnelli

