RELAZIONE ILLUSTRATIVA RELATIVA AL CONTRATTO INTEGRATIVO ECONOMICO PER LA RIPARTIZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE RELATIVO ALL'ANNO 2012

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 sottosc		
Periodo tempo	rale di vigenz⁄a	2012
		Parte Pubblica Presidente: Lia Piraccini — Segretario Comunale incaricato facente funzioni di dirigente del settore Risorse Umane Componente Effettivo: Valter Chiani — Dirigente Componente Effettivo: Cinzia Farinelli — Dirigente Componente Effettivo: Cristian Amatori — Dirigente
Composizione della delegazio	ne trattante	Parte Sindacale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CGIL, CISL, UIL, SULPM
		RSU
		Organizzazioni sindacali firmatarie: CGIL, CISL ed RSU
Soggetti destin	atari	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 2012
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	La certificazione dell'Organo di revisione contabile è in corso di acquisizine
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli
		Con DGC 296 Del 26 luglio 2012 È stato approvato il PEG 2012 che ha le caratteristiche per essere considerato come piano della performance 2012 (vedi linee guida ANCI del 22 dicembre 2010)
		Il piano della trasparenza non è fra gli atti di programmazione obbligatori per l'ente locale (Vedi linee guida ANCI ottobre 2012 in tema), ma il comune di Riccione si è dato come obiettivo per l'anno 2013 quello di approvare il piano della trasparenza;
e degli atti		L'ente procede alla pubblicazione delle informazioni previste dai commi 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 comunque assegnato il compito di valutare la realizzazione degli obiettivi del PEG;	All'OIV, nel Comune di Riccione, è comunque assegnato il compito di		La validazione della relazione della performance è prevista dall'articolo 14 comma 6 del dlgs 150 / 2009; l'articolo 14 non è fra le norme a cui l'ente locale deve necessariamente adeguarsi.
Eventuali osservazioni	Eventuali osservazioni		All'OIV, nel Comune di Riccione, è comunque assegnato il compito di
		ventuali osservazioni	validate la realizzazione degli oblettivi dei i EG,

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 stanziate 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.

In fine 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 rischio, dell'indennità di maneggio valori, dell'indennità di Reperibilità, dell'indennità di orario notturno e/o festivo, dell'indennità di Funzione, dell'indennità di particolari responsabilità e ad una quota dell'indennità di turno.

Criterio n. 3

Con esso si specifica le modalità di utilizzo delle risorse variabili 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) coprire la parte dell'indennità di turno non coperta con le risorse stabili;
- b) finanziare i progetti di miglioramento dei servizi di Biblioteca e del Centro Diurno Demenze, entro i limiti massimi delle quote appositamente stanziate nel prospetto contabile di ripartizione;
- c) L'eventuale parte residua viene destinata ai progetti di miglioramento e accrescimento previsti per i servizi comunali (punto n. 4 del dispositivo di DGC 305 / 2012)."

Criterio n. 4

Con tale criterio si da 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 giuntale n. 305 / 2012; in particolare tali risorse sono utilizzate per incentivare il progetto "Città Sicura" relativo all'incremento di taluni servizi di Polizia Municipale, il progetto di accrescimento e miglioramento specifico per la pubblica istruzione, nonché i vari progetti di accrescimento e miglioramento dei servizi comunali. Tutti approvati con DGC 305 / 2012 e strettamente collegati al PEG 2012.

Inoltre, in relazione al criterio n. 4, le parti stabiliscono che le risorse previste nel prospetto di ripartizione per lo specifico progetto di miglioramento della Pubblica Istruzione, in applicazione del CCDI 23 novembre 2006, rappresentano un limite massimo non superabile, anche in deroga ai diversi valori economici previsti nel medesimo CCDI 23 novembre 2006.

Inoltre le parti contrattuali confermano che il CCDI 18 giugno 2001 in materia di disagio, per la parte relativa alla Polizia Municipale è disapplicato. Si dà atto peraltro che, nei limiti definiti dal prospetto di ripartizione, sono destinate risorse per specifico progetto di miglioramento approvato dalla Giunta.

In fine 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.

Infatti si dichiara espressamente la possibile deroga al CCDI 23 novembre 2006, in particolare il compenso incentivante delle varie figure professionali operanti nella Pubblica Istruzione potrebbe anche essere inferiore a quanto previsto nel citato CCDI.

Inoltre viene anche espressamente confermata la disapplicazione del CCDI 18 giugno 2001 in materia di disagio per la parte che riguarda la polizia municipale.

D – Coerénza 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 2012; 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 € 482.190,76 e sono tutte risorse aggiuntive variabili destinate ad incentivare specifici obiettivi di miglioramento dei servizi e delle attività o comunque ad incentivare un incremento quantitativo dei servizi oppure attività interne aventi carattere straordinario. Gli obiettivi incentivati sono stati definiti dalla Giunta con la DGC 305 del 3 agosto 2012 in piena coerenza con le direttive gestionali della Giunta e con gli obiettivi del Piano Esecutivo di Gestione approvato con DGC n. 296 del 26 luglio 2012.

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 patrimóniali ai centri di responsabilità.

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

A carico del fondo 2012 non sono previste progressioni economico orizzontale

Riccione 28 febbraio 2013

L'incaricato F.F.

Pirigente Risorse Umane