



**IPOTESI DI ACCORDO DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA
(PREINTESA) CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE RELATIVE AL
"FONDO SALARIO ACCESSORIO - ANNO 2016"**

Sottoscritta in data 30/06/2016

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO FINANZIARIA

(art. 40, comma 3 sexies d.lgs 165/2001 – Circolare RGS n. 25 del 19.07.2012)

A – RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 – Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

La presente relazione illustra gli aspetti procedurali e sintetizza il contenuto dell'accordo di contrattazione utilizzando la modulistica allegata alla Circolare del Ministero dell'Economia e Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19 luglio 2012; illustra inoltre l'articolato del contratto e ne attesta la compatibilità con i vincoli derivanti da norme di Legge e di Contratto nazionale; indica le modalità di utilizzo delle risorse accessorie, i risultati attesi in relazione agli utilizzi delle risorse premiali; contiene infine altre informazioni utili alla comprensione dell'accordo.

Il presente contratto integrativo è un "contratto integrativo economico" che rende conto della programmazione delle risorse per l'anno 2016.

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed auto-dichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Preintesa del 30/06/2016 Contratto decentrato integrativo: "Accordo su criteri di ripartizione del Fondo 2016"
Periodo temporale di vigenza	Anno 2016
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica modificata con Determinazione n° 284 del 01/04/2016 in attuazione dell'art. 60 del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e Servizi dell'Ente Presidente: Segretario Generale dell'Ente Avv. M.B. Dupuis. Componenti: Dirigente Area 1 – Gestione delle Risorse – Dr. D. Navarrini; Dirigente Area 2 - Governo del territorio e servizi tecnici - Ing. A. Focardi; Dirigente Area 3 – Servizi ai cittadini – Dr. N. Magli; Dirigente Area 4 – Affari generali – Dr. F. Baldi. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: RSU; CGIL FP; CISL FPS; UIL FPL; DICCAP; CSA Regioni Autonomie Locali Firmatarie della preintesa: RSU; CGIL FP; CSA Regioni Autonomie Locali
Soggetti destinatari	Personale del comparto in servizio presso l'Ente



Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Criteria per la destinazione delle risorse economiche relative al Fondo salario accessorio anno 2016	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? SI	
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	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?	Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D. Lgs. 150/2009. Comunque, come previsto dal "Regolamento di disciplina della misurazione e valutazione della performance" dell'ente, il Piano della Performance risulta composto dai seguenti documenti programmatici: Bilancio di Previsione, Relazione Previsionale e Programmatica, Piano Esecutivo di Gestione (PEG), Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO).
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10 c. 1 D. Lgs 14 marzo 2013, n. 33 ? SI	
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al d.lgs. 33/2013? SI 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. L'Amministrazione provvederà comunque a redigere una relazione validata dall'Organismo Comunale di Valutazione prima dell'erogazione dei compensi della premialità.
Eventuali osservazioni =====			



°°000000°°

Modulo 2 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 di quanto disposto dal contratto integrativo in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata;

Con l'ipotesi di accordo, si è preliminarmente preso atto della consistenza delle risorse destinate alla costituzione del Fondo salario accessorio e premialità del personale del comparto.

Il Fondo è stato costituito con Determinazione n° 90 del 15/02/2016 in base ai criteri di indirizzo espressi con direttive della Giunta Municipale alla delegazione trattante di parte pubblica con deliberazione GM n. 26 del 10/02/2016.

Le risorse per il trattamento accessorio dei dipendenti del comparto per l'anno 2016 ammonta complessivamente a:

- € 689.162,18 di risorse stabili,
- € 30.968,19 di risorse variabili (di cui non soggette ai vincoli di spesa € 20.228,34)

Totale € 720.130,27

Questo ammontare è assoggettato al tetto di spesa di cui all'art. 1 c. 236 della L. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016), in base al quale, a decorrere dall'anno 2016:

“.....a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed e', comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente.”

Per quanto sopra si è operata una decurtazione pari a € 4.592,10 e non vengono operate ulteriori decurtazioni per cessazione di personale in quanto non ricorre il caso.

Il totale delle risorse per trattamento accessorio dei dipendenti effettivamente utilizzabili per l'anno 2016 è pertanto pari a € 715.538,27 (di cui non soggette ai vincoli di spesa € 20.228,34).

.....OOOOOO.....

Nell'accordo vengono definiti i criteri di utilizzazione delle risorse del Fondo fra i vari istituti previsti dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro ponendo attenzione a che tutti gli istituti del salario accessorio aventi carattere di stabilità trovino adeguato finanziamento con le risorse che stabilmente fanno parte del Fondo.

Si riportano di seguito i criteri definiti:

- *“riservare una quota sufficiente delle risorse stabili per la remunerazione degli istituti aventi detta caratteristica, come previsto dalle vigenti norme contrattuali nazionali (indennità di comparto, progressioni economiche in essere, indennità ex VIII q.f.);*
- *costituire, nell'ambito delle risorse stabili, il Fondo per la corresponsione delle Indennità di Posizione e Risultato ai dipendenti incaricati di Posizione Organizzativa come individuati dall'Amministrazione;*
- *destinare alla selezione per attribuzione di nuove Progressioni Economiche Orizzontali - nel rispetto dei principi di premialità e selettività - una quota massima di risorse stabili tale per cui gli aventi diritto all'accesso alla selezione possano concorrervi nell'arco di un triennio;*
- *utilizzare la parte residua di risorse stabili impiegata - a tal fine - nell'anno di riferimento, per*



- remunerare la premialità generale congiuntamente alle risorse variabili del Fondo 2016;*
- *riservare una quota sufficiente di risorse per la corresponsione ai dipendenti interessati al servizio di pronta reperibilità dell'Ente;*
 - *riservare una quota sufficiente di risorse per la corresponsione ai dipendenti che ne abbiano titolo, delle indennità fisse e ricorrenti (indennità di turno, rischio, maneggio valori, disagio, specifiche responsabilità, lavoro domenicale);*
 - *destinare le risorse previste da specifiche disposizioni di Legge alla remunerazione degli incentivi previsti ai sensi dell'art. 15 c. 1 lett. k) CCNL 1999;*
 - *incentivare la premialità dei dipendenti dell'Ente impegnati in specifici progetti di sviluppo/potenziamento dei servizi che l'Ente intende attivare nell'anno corrente: progetto sviluppo sicurezza urbana – progetto sviluppo gestione associata servizi socio educativi, riservando complessivamente a detti progetti un importo massimo pari a € 10.000,00; Con riferimento in particolare alla remunerazione della quota per premialità relativa ai progetti specifici (progetto sviluppo sicurezza urbana – progetto sviluppo gestione associata servizi socio-educativi) gli indicatori da utilizzare per la determinazione del raggiungimento del risultato dei progetti sono quelli acclusi ai progetti stessi come definiti dai rispettivi dirigenti e depositati agli atti dell'Amministrazione.”*

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le risorse stabili relative al Fondo 2016 verranno utilizzate per la remunerazione degli istituti aventi carattere di stabilità (Indennità di comparto e ind. Ex 8va qualifica; Progressioni Economiche Orizzontali e Posizioni Organizzative). Per quanto riguarda invece le risorse variabili saranno destinate alla remunerazione dei seguenti istituti: compensi per trattamenti economici accessori – fissi e ricorrenti (indennità turno, rischio, disagio, maneggio valori, lavoro domenicale, specifiche responsabilità), Compensi per la premialità, specifici progetti quali ad esempio rilevazione ISTAT, progetto ICI, progetto sviluppo sicurezza urbana – progetto sviluppo gestione associata servizi socio educativi.

C) effetti abrogativi impliciti

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

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

Le competenze relative alla c.d. “premierità” saranno erogate con riferimento alla metodologia operativa del Sistema di valutazione della performance in uso nell'Ente, adottata con Disposizione Direttoriale n. 1362 del 16/12/2011 “Approvazione metodologia e procedura operativa per la misurazione e valutazione della performance”, e s.m.i. Tale metodologia prevede, fra l'altro, la validazione dei risultati della valutazione da parte dell'Organismo Comunale di Valutazione.

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

Nel presente contratto decentrato integrativo sono confermate le risorse relative al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali già in essere e si stabilisce di destinare alla selezione per l'attribuzione di nuove Progressioni Economiche Orizzontali - nel rispetto dei principi di premialità e selettività - una quota massima di risorse stabili tale per cui gli aventi diritto all'accesso alla selezione possano concorrervi



nell'arco di un triennio;

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D. Lgs 150/2009

Per illustrare i risultati attesi si fa riferimento agli obiettivi operativi previsti dall'annuale strumento di pianificazione operativa (PEG) adottato dall'Amministrazione con Deliberazione GM n. 71 del 09/05/2016, nonché agli obiettivi individuali o di gruppo assegnati ai singoli dipendenti.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

L'ipotesi di accordo è formulata ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 01.04.1999 e si applica a tutti i dipendenti del comparto del Comune di Bagno a Ripoli.

°°°°°°°°°°

B – RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA

La relazione tecnico-finanziaria ha il compito di individuare e quantificare i costi stessi e attestarne la compatibilità e sostenibilità nell'ambito degli strumenti annuali e pluriennali di Bilancio. La sede propria nella quale va compiutamente delimitato l'ambito di intervento con effetti economico-finanziari della contrattazione integrativa è la gestione del Fondo come individuato dai CCNL di riferimento.

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Come già esplicitato nella Relazione illustrativa, il fondo è stato costituito con Determinazione n° 90 del 15/02/2016 in base ai criteri di indirizzo espressi con direttive della Giunta Municipale alla delegazione trattante di parte pubblica con deliberazione GM n° 26 del 11/02/2016

COSTITUZIONE DEL FONDO 2016:

Il Fondo salario accessorio anno 2016, è stato sottoposto alla verifica del rispetto di quanto disposto dall'art. 1 c. 236 della L. 208/2015 (legge di stabilità 2016).

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità