

PARTE I: La relazione illustrativa

1.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto dell'atto unilaterale sostitutivo del mancato accordo sull'utilizzo delle risorse decentrate anno 2017, ai sensi dell'art. 40 co. 3 ter del D. Lgs. 165/2001.

Modulo 1 – Scheda 1.1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto dell'atto ed autodichiarazione relativi agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		
Periodo temporale di vigenza	<p>Risorse decentrate anno 2017</p> <p>Ad oggi non è stato raggiunto l'accordo in sede di contrattazione. La parte sindacale non condivide quanto rappresentato dalla parte pubblica con riguardo ai rilievi dell'ispezione MEF 2011 comportanti quote di recupero sui fondi del salario accessorio anni 2017 – 2026 (con accantonamenti effettuati già a partire dal 2014.</p>	
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica, costituita con atto deliberativo n. 20/2013 (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>Presidente: Dott.ssa Ornella Menna – Segretario Generale</p> <p>Componenti</p> <p>Dott. Loris Scognamiglio – Direttore Settore Finanziario</p> <p>Dott. Luigi Criscuolo – Direttore Settore Personale</p> <p>Dott. Aniello Di Mauro – Direttore Settore Avvocatura</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p>FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali (Silpol)</p> <p>Firmatarie dell'accordo:</p>	
Soggetti destinatari	<p>Personale non dirigente</p>	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>a) Utilizzo risorse decentrate anno 2017</p> <p>b) Criteri per la ripartizione delle risorse:</p> <p>Sono confermati i criteri contenuti nel CCDI vigente per i compensi relativi alla indennità di turno, maneggio valori, rischio, lavoro notturno e festivo, specifiche responsabilità, performance.</p> <p>Si dà atto che nel 2017, come nel 2015 e 2016, l'indennità di disagio non viene erogata e le relative risorse vengono destinate alla performance.</p> <p>Si dà atto, altresì, che sono stati adottati i regolamenti relativi al Servizio di pronta reperibilità e all'erogazione dei compensi relativi alle attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k. Ad oggi, però, manca l'adozione del regolamento relativo agli incentivi per le funzioni tecniche ex art. 113 del D. Lgs. 50/2016.</p> <p>Venuti meno i limiti normativi, imposti dall'articolo 9, commi 1 e 21, del d.l. 78/2010 s.m.i., che sospendevano la possibilità, per il periodo 2011-2014, di effettuare nuove progressioni economiche, si è stabilito di applicare la PEO con decorrenza settembre 2017, utilizzando i criteri sanciti dal CCDI, che prevede di attribuire detta progressione in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati rilevati dal sistema di valutazione vigente sulla base delle relative schede di valutazione inerenti i comportamenti professionali attesi e, in caso di parità di punteggio, secondo i criteri del CCDI, si tiene conto, nell'ordine dell'anzianità di servizio nella categoria di appartenenza, dell'anzianità di servizio nella posizione economica ricoperta, della maggiore età anagrafica.</p>	
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.	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</p>
		<p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli.</p>

6

<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Si.</p>
	<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10 del d.lgs. 33/2013? Si.</p>
	<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 10 del d.lgs. 33/2013? Si, parzialmente per quanto di competenza.</p>
	<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Con la riforma cd. Madia, D. Lgs. 74/2017, l'art. 14, che in precedenza non era direttamente applicabile agli EE.LL., prevede ora che: "Gli Organismi indipendenti di valutazione esercitano i compiti di cui al comma 4 e, in particolare, procedono alla validazione della Relazione sulla performance, tenendo conto anche delle risultanze delle valutazioni realizzate con il coinvolgimento dei cittadini o degli altri utenti finali per le attività e i servizi rivolti". Pertanto, si provvederà alla implementazione del nuovo sistema di valutazione, che presumibilmente verrà applicato dal 2018. (v. osservazioni)</p>
<p>Eventuali osservazioni Il Sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adottato dall'ente. Fino all'entrata in vigore del D.Lgs. 74/2017, era prassi relazionare al NIV circa l'attività dei diversi Settori e sottoporre al vaglio dello stesso il raggiungimento degli obiettivi posti all'inizio dell'anno.</p>	

1.2 - Modulo 2 Illustrazione dell'articolato dell'atto unilaterale sostitutivo del mancato accordo sull'utilizzo delle risorse decentrate anno 2017, ai sensi dell'art. 40 co. 3 ter del D. Lgs. 165/2001 (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

Rispetto al precedente CCDI, in quello stipulato nel 2013, si è provveduto a modificare il contenuto per adeguare le norme ai rilievi ispettivi formulati dal MEF, a seguito di accertamento effettuato nel 2011. Le materie trattate sono quelle che, in base alle attuali norme, sono rimesse alla contrattazione decentrata. Si è provveduto a disciplinare i criteri e le modalità di erogazione del trattamento accessorio, destinato al personale dipendente non appartenente all'Area Dirigenziale. In merito, si da atto, che:

- per mancanza di accordo tra le parti sul finanziamento dell'indennità di disagio, la stessa non viene erogata dal 2013 e le relative risorse sono impiegate per la performance;
- l'istituto della reperibilità è stato esteso ad altri servizi rispetto ai precedenti ed è stato adottato, nel 2015, il Regolamento del Servizio di Pronta Reperibilità che ne disciplina ambito, modalità, individuazione del personale impiegato, compensi;
- sempre nel 2015, sono stati adottati i regolamenti relativi ai compensi destinati agli avvocati dell'ente e ai tecnici coinvolti nelle progettazioni di OO.PP., a seguito dell'entrata in vigore del D.L. 90/2014; manca l'adozione del regolamento relativo agli incentivi per le funzioni tecniche ex art. 113 del D. Lgs. 50/2016;
- la parte variabile, in presenza delle condizioni richieste dal CCNL 01.04.99, all'art. 15, commi 2 e 4, è stata integrata con l'importo corrispondente all'1,2% del monte salari dell'anno '97, esclusa la quota relativa alla dirigenza, per il raggiungimento di specifici obiettivi, indicati dall'Amministrazione e considerati dalla stessa strategici;

h

- si dà atto che il Settore Ragioneria ha proceduto a quantificare il danno, ai sensi dell'art. 4 del D.L. n. 16/2014, convertito con modificazioni nella legge 02.05.2014 n. 68 s.m.i., e a predisporre il piano di recupero delle quote del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e l'incentivazione del personale non dirigente, relativamente ai contestati appostamenti di risorse nell'ambito della costituzione dei fondi nel periodo 2004 – 2010;

si dà atto, altresì, che, il piano di recupero con riferimento alla sola parte stabile, così come elaborato dal Settore Ragioneria, è articolato su nove annualità, tenuto conto degli accantonamenti annuali di € 917.227,46, effettuati già dall'anno 2014, per tale finalità (tenuto conto delle sopravvenute possibilità di proroga offerte dal D.Lgs.75/2017, che consentono di estendere i recuperi su di un arco temporale di 12 anni - 7 anni corrispondenti alle annualità in cui si è verificato il superamento dei vincoli in uno ai 5 anni costituenti il limite massimo della proroga prevista dal citato D.Lgs. 75/2017). Si conferma, anche per le successive annualità, e fino a concorrenza della somma contestata, il recupero della somma di € 917.227,46, importo imputato, fin dal 2004, alla parte stabile del fondo risorse decentrate a causa di un incremento della dotazione organica dell'ente per effetto di nuove assunzioni nonché di trasferimento di personale e funzioni da parte di altri enti (periodo 2001 - 2002) approvato durante la verifica ispettiva del 2003 e contestato invece durante la verifica ispettiva del 2011.

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Al riguardo si riporta il quadro di sintesi come rilevabile dalla relazione tecnico – finanziaria, fornita e sottoscritta dal Responsabile dei Servizi Finanziari:

Descrizione	Importo
Art. 17, comma 2, lett. a) – performance	3.599.369,09
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali	2.625.000,00
Art. 17, comma 2, lett. c) – retribuzione di posizione e risultato p.o.	614.981,81
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo	1.446.381,01
Art. 17, comma 2, lett. e) – indennità di disagio	0
Art. 17, comma 2, lett. f) – indennità per specifiche responsabilità	472.991,92
Art. 17, comma 2, lett. g) – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, avvocatura, ecc.)	596.937,00
Art. 17, comma 2, lett. e) – altri compensi per specifiche responsabilità	7.791,36
Art. 31, comma 7, CCNL 14.9.2000 – personale educativo nido d'infanzia	12.146,12
Art. 6 CCNL 5.10.2001 – indennità per personale educativo e docente	14.964,32
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	520.500,00
Compensi quota parte introiti derivanti dall'applicazione dell'art. 43 L. n. 449/97	50.000,00
Performance obiettivi strategici art. 15, comma 2, CCNL 01.04.99	465.500,00
Totale	10.426.562,63

c) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 112 del 03.02.2012 s.m.i., in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, i cui principi sono stati recepiti nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

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

I criteri per l'assegnazione di nuove progressioni economiche, definiti nel CCDI vigente, possono essere così riassunti:

- le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente sulla base delle relative schede di valutazione inerenti i comportamenti professionali attesi;
- la progressione è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente nella scheda di valutazione dei comportamenti professionali, a parità di punteggio si terrà conto della anzianità di servizio;
- per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione nel periodo di riferimento;
- l'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è, comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima;
- a parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.

Alla luce di quanto sopra illustrato, è evidente che le nuove progressioni economiche vengono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, tenendo conto della valutazione individuale, che ne costituisce titolo prioritario, nonché in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, il tutto nel rispetto dei principi dettati dall'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. e dell'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

f) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano degli obiettivi 2017, ci si attende un incremento della produttività del personale pari a quanto esplicitato nel PDO per ogni obiettivo.

Il Direttore del Settore Personale
Dott. Luigi Criscuolo

