LA RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

MODULO 1: ***ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI, AUTODICHIARAZIONI RELATIVE AGLI ADEMPIMENTI DELLA LEGGE E SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO***

Data di sottoscrizione Preintesa		05/12/2018
Periodo temporale di vigenza		CCDI 2018 – 2020 parte normativa e Accordo Economico annualità 2018 su Utilizzo risorse decentrate ex art. 68 CCNL 21.05 2018
Composizione della delegazione trattante		Con Atto del Presidente n. 67 del 29 maggio 2018 è stata costituita la delegazione di parte pubblica costituita da: - Segretario Generale in qualità di presidente - Direttore dell'Area Amministrativa Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL – FP CISL – FP UIL – FPL RSU
Soggetti destinatari		Personale non dirigente di ogni categoria a tempo indeterminato e determinato o comandato in entrata da altro ente.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Contrattazione decentrata integrativa sulle materie di cui all'art. 7 CCNL 21.05.2018 lettere: a, b, c, d, e, f, g, h, i, u, v, w. b) Accordo Economico utilizzo risorse 2018
Atti Propedeutici	**Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa**	È già stata acquisita la certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti sulla costituzione del Fondo Risorse decentrate ex art. 67 del CCNL 21.05.2018 con verbale n. 63 del 26/11/2018. E' stata acquisita la certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti sul Contratto Decentrato Integrativo 2018 – 2020 e sull'Utilizzo del Fondo 2018 _____
		Eventuali rilievi:_____

	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	L'art. 169 del TUEL *"Piano esecutivo di gestione",* ha espressamente previsto che *"Il piano esecutivo di gestione è deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con la relazione previsionale e programmatica. Al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale dell'ente, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione.* In coerenza con tale disposizione, e con quanto evidenziato nello SMIVAP, si conferma, anche per l'anno 2018, la concentrazione sul Piano Esecutivo di Gestione/Piano Dettagliato degli Obiettivi/Piano della Performance dirigenziale, dei diversi aspetti della pianificazione gestionale. È stato adottato il Piano della performance/PEG/PDO: Atti del Presidente n. 14 del 30.01.2018 e n. 62 del 23.05.2018, redatto in ottemperanza alla disposizione dell'art. 10 del D.lgs.150/2009
		Con atto del Presidente n. 13 del 30.01.2018 è stato approvato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC) con validità anni 2018/2020
		E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009
		Validazione della Relazione sulla Performance La Relazione sulla Performance 2018 sarà sottoposta alla validazione del Nucleo di Valutazione, a norma dell'art. 14 co 4 lett C del D.lgs 150/2009, nei termini previsti dalla legge.
Eventuali osservazioni		

Illustrazione dell'articolato del contratto decentrato integrativo – parte normativa

A seguito della sottoscrizione del Contratto Nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Locali in data 21.05 2018, le parti hanno avviato la sessione negoziale per il rinnovo del Contratto Decentrato Integrativo sulle materie indicate dall'art. 7 del CCNL stesso.

Si illustra una sintesi dell'articolato del CCDI, facente parte della Preintesa sottoscritta con le parti sindacali in data 5 dicembre 2018, che detta la disciplina normativa di dettaglio per l'applicazione delle nuove disposizioni del CCNL 21.05.2018.

Art. 1 Oggetto e obiettivi	*Sintesi degli ambiti di disciplina del CCDI*
Art. 2 Ambito di applicazione	*Destinatari del CCDI e sostituzione di ogni precedente accordo*
Art. 3 Durata – Revisione	*Durata triennale per la parte normativa 2018 – 2020. Annualità 2018 per la parte economica.*
Art. 4 Risorse destinate alla performance organizzativa ed individuale	*Individuazione delle percentuali della ripartizione delle risorse destinate alla performance individuale e alla performance organizzativa*
Art. 5 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance	*Collegamento con il Piano della Performance.* *Performance organizzativa: Parametrazione al grado di raggiungimento dell'obiettivo/degli obiettivi.* *Performance individuale: misurazione e valutazione del dirigente con apposita scheda di valutazione. Individuazione del meccanismo per quantificare le risorse per la maggiorazione del premio.* *Dettaglio del procedimento teorico di quantificazione degli importi da distribuire.*
Art. 6 Correlazione tra il premio individuale e particolari compensi	*Individuazione di percentuali di abbattimento del premio individuale correlati alla erogazione di incentivi per funzioni tecniche.*
Art. 7 Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche	*Rinvio ad apposito separato accordo*
Art. 8 Indennità condizioni di lavoro	*Riconoscimento di indennità per maneggio valori e individuazione dell'ammontare giornaliero da riconoscere.*
Art. 9 Indennità di servizio esterno	*Riconoscimento di indennità di servizio esterno per il personale di polizia provinciale e individuazione dei criteri e dell'ammontare giornaliero da riconoscere. L'applicazione del presente istituto contrattuale decorre dal 1.1.2019.*
Art. 10 Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018	*Nessuna configurazione dell'indennità di funzione.*
Art. 11 Criteri generali per l'attribuzione delle indennità per specifiche responsabilità	*Disciplina dei criteri di attribuzione dell'indennità e dei relativi punteggi.*
Art.12 Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva	*Criteri di riparto degli introiti derivanti da convenzione per servizi a pagamento per conto terzi.*
Art. 13 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di	*Disciplina di dettaglio dell'art. 56ter*

attività ed iniziative di carattere privato	
Art. 14 Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo	*Riferimento al Fondo Perseo Sirio*
Art. 15 Indennità di reperibilità - incremento (art. 24, CCNL 2018)	*Incremento dell'importo dell'indennità di reperibilità secondo il dettato contrattuale in caso di adesione volontaria oltre il superamento del limite di 6 volte (dalla 7° alla 10° volta).L'applicazione del presente istituto contrattuale decorre dal 1.1.2019.*
Art. 16 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa	*Quantificazione della retribuzione di risultato individuale direttamente proporzionale alla valutazione conseguita dai titolari di P.O.*
Art. 17 Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018)	*Individuazione di percentuali di abbattimento della retribuzione di risultato correlati alla erogazione di incentivi per funzioni tecniche.*
Art. 18 Criteri e modalità di ripartizione degli incentivi per funzioni tecniche	*Individuazione delle percentuali di riparto degli incentivi per funzioni tecniche sia per la realizzazione di opere e lavori sia per l'acquisizione di servizi e fornitura di beni.*

MODULO 2: *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 – parte economica 2018

Con determinazione dirigenziale n. 1336 del 30.10.2018 si è proceduto alla costituzione del Fondo risorse decentrate 2018 e all'impegno delle relative risorse. A seguito dell'approvazione della V° Variazione al Bilancio di Previsione 2018-2020 con Delibera Consiliare n. 36 in data 26.11.2018, e successivo Atto del Presidente n. 127 del 26.11.2018 di approvazione della Variazione al Piano Esecutivo di Gestione 2018/2020 per la Provincia di Prato – parte contabile, con determinazione dirigenziale n. 1523 del 30.11.2018 sono state impegnate le risorse derivanti da economie anni precedenti, accantonate in avanzo di amministrazione e richiamate nella D.D. 1336/2018 citata.
Sulla costituzione del Fondo risorse decentrate 2018 il Collegio dei Revisori ha rilasciato parere positivo con verbale n. 63 del 26 novembre 2018.

Dato atto che il Fondo risorse decentrate anno 2018 ammonta ad un importo pari a **€ 164.025,17** ottenuto applicando all'importo consolidato delle risorse stabili 2017, pari a € 127.295,29 - considerate al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative (€ 152.045,29 - € 24.750,00) – e includendo nel computo anche le somme non soggette al limite nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del d.lgs. n. 75/2017, per complessivi € 36.729,88 derivanti:

- ai sensi dell'art. 67 co. 2 lett. b) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali per l'importo di € 2.517,80;
- ai sensi dell'art. 67 co. 3 lett. a), dalle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge 449/1997 – introiti da servizi in conto terzi a seguito di convenzione stipulata con Alia s.p.a. e coperti con risorse trasferite dall'ente convenzionato – pari a € 4.223,54;
- ai sensi dell'art. 67 co. 3 lett. c), dalle risorse derivanti da disposizioni di legge regionale che prevedono la delega di funzioni in materia di protezione civile, a seguito di

convenzione stipulata con la Regione Toscana, che trasferisce le relative risorse, per € 7.603,93;

- ai sensi dell'art. 67 co. 3 lett. c), dalle risorse derivanti da disposizioni di legge regionale per l'esercizio delle funzioni in materia di protezione civile – antincendio boschivo – a seguito della convenzione stipulata con l'Unione dei Comuni, che trasferisce le relative risorse, per € 1.500,00;
- ai sensi dell'art. 67 co. 3 lett. e), dai risparmi accertati a consuntivo derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1.4.1999 anno 2017, come quantificato in € 20.884,61, con Determinazione dirigenziale n. 939 del 16.07.2018;

Le parti, nel rispetto dell'art. 68 CCNL 21.05.2018, hanno quindi raggiunto la seguente intesa sulla destinazione:

- ➢ <u>Risorse ad utilizzo vincolato per € 82.389,94, come sotto dettagliato:</u>
- € 25.244,40, finanziamento dell' indennità di comparto, già erogata per l'annualità 2018;
- € 57.145,54 (€ 54.627,74 + € 2.517,80)=finanziamento delle progressioni economiche orizzontali consolidate e dell'incremento dovuto al differenziale delle progressioni per effetto degli incrementi delle basi stipendiali di cui all'art. 67 co. 2 lett. b) del CCNL 21.05.2018, impegnate e mensilmente erogate con gli stipendi dell'annualità 2018, senza stanziamento per ulteriori progressioni nell'anno 2018, già erogate per l'annualità 2018;
- ➢ <u>Risorse con vincolo di destinazione, coperte da risorse trasferite da altri enti, per € 13.327,47</u>
- € 7.603,93 per reperibilità protezione civile, già parzialmente erogati, coperti per la totalità da risorse trasferite dalla regione Toscana, con destinazione vincolata;
- € 1.500,00 a titolo di compenso per le attività di prevenzione e lotta agli incendi boschivi, alimentate da risorse trasferite dall'Unione dei Comuni, con destinazione vincolata;
- € 4.223,54 quali corrispettivi del servizio in conto terzi a seguito delle convenzioni stipulate e coperte con trasferimento di risorse di soggetti terzi;

L'ammontare complessivo delle risorse ad utilizzo vincolato è complessivamente pari a € 95.717,41

- ➢ Risorse soggette a contrattazione nel rispetto delle destinazioni di cui all'art. 68 del CCNL 21.05.2018 per complessivi € 68.307,76

- € 2.455,38 risorse destinate alla performance organizzativa;
- € 46.652,38 risorse destinate alla performance individuale;
- € 200,00 indennità maneggio valori;
- € 19.000,00 Indennità di turno

Le parti hanno convenuto che i valori assegnati a ciascuna voce di distribuzione sono esposti sotto forma di stima. Laddove a consuntivo gli stessi risultassero inferiori o superiori, le risorse necessarie confluiranno/saranno attinte dalla quota di fondo assegnata alla performance individuale.

Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio.

b) Effetti abrogativi impliciti

Nel corso del 2018 è stato siglato il nuovo CCNL 21.05.2018 e pertanto dalla sottoscrizione del primo CCDI – di cui alla presente Preintesa – la disciplina contenuta del precedente CCDI è abrogata..

c) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Il processo valutativo è condotto applicando il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance (SMiVaP) della Provincia di Prato, approvato mediante Deliberazione di Giunta Provinciale n. 334 del 18.12.2012, che si ispira ai principi di cui al Titolo I "Principi generali", II "Misurazione, valutazione e trasparenza della performance" e III "Merito e premio" del D.lgs. 150/2009.

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

Per l'annualità 2018 non sono previste nuove progressioni orizzontali. L'art. 7 del CCDI, come sopra già dettagliato, rinvia ad uno specifico accordo la previsione di criteri ispirati a principi di selettività, ex art. 16 del CCNL 21.05.2018..

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

Il contratto fa specifico riferimento al Piano della Performance e attesta che gli importi destinati alla produttività/performance collettiva sono erogati a seguito dell'applicazione dello SMIVAP.
Il Sistema definisce esplicitamente la correlazione tra ciclo di programmazione della performance e strumenti di programmazione gestionale.
La "gestione" della perfomance è legata infatti alla sua "misurazione" nelle varie fasi del ciclo: fissare degli obiettivi, stabilire delle grandezze, rilevare sistematicamente il valore degli indicatori, intervenire per far fronte a variabili sopravvenute, orientare di nuovo l'azione al risultato atteso, procedere, in fase consuntiva, alla misurazione degli indicatori.
Gli attuali strumenti di programmazione pluriennale e annuale, di monitoraggio e di rendicontazione rispondono efficacemente all'articolazione delle fasi del ciclo di gestione della performance.
L'Amministrazione provinciale ha attuato il Ciclo di Gestione della Performance non dotandosi di ulteriori strumenti di programmazione, bensì ha operato inserendo ulteriori informazioni all'interno di detti strumenti e cercando di lavorare sugli obiettivi e sugli indicatori in modo da renderli il più possibile rispondenti al sistema di misurazione e valutazione della performance.
La valutazione del personale dipendente verrà comunque condotta nel rispetto dei principi sopra richiamati.

f) Altre informazioni

Non rilevano ulteriori informazioni utili.

Prato, 12 dicembre 2018

IL DIRETTORE DELL'AREA AMMINISTRATIVA
Dott.ssa Rossella Bonciolini