COMUNE DI G A Z Z O L A
Provincia di PIACENZA

Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
al contratto integrativo anno 2017
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

PARTE I: La relazione illustrativa

I.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Modulo 1 – Scheda 1.1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		05.10.2017
Periodo temporale di vigenza		Anno 2017
Composizione della delegazione trattante		per la delegazione trattante di parte pubblica i signori: - Dott.De Feo Giovanni, segretario comunale, - dott.ssa Groppi Romina, responsabile area amministrativa; per la organizzazioni sindacali, la delegazione è composta dai signori: - signor Gianformaggio Massimiliano, responsabile dell'U.T.C. e RSU del Comune di Gazzola; - signora Piatti Rosella, rappresentante FP- CISL
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Costituzione Fondo decentrato integrativo b) Utilizzo e destinazione risorse decentrate anno 2017 c) Determinazione misure generali di ripartizione
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? Sì, in data 26.10.2017
		L'Organo di controllo interno non ha effettuato alcun rilievo.
	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? SI con atto G.C. n. 24 del 20/04/2017
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? SI con atto G.C. n. 5 del 25/01/2017
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale nella sezione Amministrazione Trasparente-Personale di tutti gli atti adottati in materia di personale
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 14, comma 6 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009).
Eventuali osservazioni		

I.2 - Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione 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 Contratto Integrativo di riferimento prevede (indicare le materie oggetto di contrattazione):

1 - La costituzione del fondo in termini di risorse stabili e variabili per l'anno 2017 e la definizione delle voci che lo compongono

2 - L'utilizzo delle risorse sia in termini di finanziamento di istituti obbligatori (es. progressioni) che di determinazione indennità contrattuali e definizione progetti;

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2017 (escluse le destinazioni fisse e vincolate, come ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri:

- **PROGETTI INCENTIVANTI:**

a) Corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
b) Conformemente a quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 31, co. 2 del D.Lgs. 150/2009 modificato ed integrato dal D.Lgs. 141/2011 e dell'art. 19 co. 1 D.Lgs. 74/2017 (che ha modificato la precedente disciplina): - "devono essere fissati criteri idonei a garantire che alla significativa differenziazione dei giudizi (...omissis...) corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati…"
c) Conformemente a quanto disposto dall'art. 7 co. 5 del D.Lgs. 165/2001 "Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle performance effettivamente rese".
d) La performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;

- **INDENNITA':**

a) Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; **non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.**
b) Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
c) L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

- **INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA':**

a) Compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
b) Compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali ed al personale addetto ai servizi di protezione civile.
c) In tutte le fattispecie indicate al co. 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito

atto scritto (dagli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite dalla legge); non compete ai Responsabili di posizione organizzativa che ricoprano i ruoli e/o le funzioni suddette.

d) Per le funzioni di cui al presente articolo spetta un'indennità da definire a seconda della complessità del procedimento.

c) Gli effetti abrogativi impliciti

Il Contratto Integrativo di riferimento non determina effetti abrogativi impliciti di alcuna norma contrattuale relativa a precedenti Contratti Integrativi stipulati.

d) 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 2015/2017 approvato con atto di G.C. n. 50 del 05/10/2015 e deliberati con atto di G.C. n. 11 del 23/03/2016 possono essere così riassunti:

- inquadramento dei dipendenti in ciascuna posizione giuridica da almeno due anni dalla data di decorrenza delle nuove posizioni;

- ammissione di dipendenti che hanno assicurato nell'anno precedente a quello di decorrenza del nuovo beneficio economico, una presenza in servizio pari almeno ai 4/5 dell'ordinario orario individuale di lavoro, non considerando ai fini del computo, le ferie, le assenze per infortuni, astensione obbligatoria maternità e permessi retribuiti L. 104/92;

- ammissione dei dipendenti che nella valutazione finale delle prestazioni rese nel biennio precedente a quello di decorrenza del beneficio da concedere hanno riportato un giudizio positivo da parte del Responsabile competente.

- Alla luce di quanto sopra illustrato, si attesta 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..

e) 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 Decreto Legislativo n. 150/2009

L'erogazione dei premi connessi legati alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal presente Contratto integrativo, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati.

f) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

PARTE II: La relazione tecnico-finanziaria

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2017, è stato costituito in data 05/10/2017, per un totale di Euro 31.728,66, in applicazione alla regole contrattuali e normative vigenti, come di seguito specificato:

Composizione fondo	Importo
Risorse stabili	26.126,55
Risorse variabili	5.602,11
TOTALE	31.728,66

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Le risorse che costituiscono la parte stabile del fondo ammontano a € 26.126,55 e sono così determinate:

- Risorse storiche consolidate

Ai sensi dell'art. 31, co. 2, del CCNL 22/01/2004 le risorse, aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, determinate nell'anno 2003, secondo la previgente disciplina contrattuale di cui all'art. 15 e s.m.i., vengono definite in un unico importo che resta confermato, con le medesime caratteristiche, anche per gli anni successivi.

Descrizione	Importo
Importo consolidato fondo anno 2003 (art. 31, c. 2, CCNL 22/01/2004)	**19.731,89**

- Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Si tratta degli incrementi contrattuali previsti dai vari CCNL di riferimento, come di seguito riportati:

Descrizione	Importo
0,62% monte salari 2001 (art. 32, c. 1, CCNL 22/01/2004)	1.182,30
0,50% monte salari 2001 (art. 32, c. 2, CCNL 22/01/2004)	953,46
0,50% monte salari 2003 (art. 4, c. 1, CCNL 9/05/2006)	1.277,62
0,60% monte salari 2005 (art. 8, c. 2, CCNL 11/04/2008)	1.550,05
TOTALE	4.963,43

- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
RIA ed assegni ad personam cessati (art. 4, c. 2, CCNL 5/10/2001)	
Integrazioni per incremento dotazione organica (art. 15, co. 5, CCNL 1/04/1999)	1.431,23
Incrementi per riduzione stabile del fondo lavoro straordinario (art. 14, comma 3, CCNL 1/04/1999)	
TOTALE	1.431,23

Sezione II - Risorse variabili

Le risorse variabili, che alimentano il fondo per l'anno 2017 senza avere caratteristica di certezza per gli anni successivi, ammontano a € 5.602,11 e sono così determinate:

Descrizione	Importo
Eventuali risparmi da disciplina straordinari (art. 15, co.1, lett. m), CCNL 1/04/1999)	145,12
Incremento parte variabile (art. 15, c. 5, CCNL 1/04/1999)	3.479,63
1,2 % monte salari anno 1997 (art. 15, c. 2, CCNL 1/04/1999)	1.977,36
Economie anni precedenti (art. 17, c. 5, CCNL 1/04/1999)	- 423,00

TOTALE	5.602,11

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

- Riduzione del fondo ai sensi dell'art. 9, comma 2-bis, del D.L. n. 78/2010

Riguarda il rispetto della disposizione prevista dall'art. 9, co. 2-bis, del D. Lgs. n. 78/2010, la quale prevede che dal 2015 le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio del personale devono essere decurtate di un importo pari alle riduzioni operate nel 2014 per effetto dei vincoli ex art. 9, comma 2-bis, del D.L. n. 78/2010 (limite fondo rispetto all'anno 2010 e obbligo di decurtazione per la diminuzione del personale in servizio), come dall'art. 1, comma 456, della Legge di Stabilità n 147/2013.
Per quel che riguarda il Comune di Gazzola si fa presente che a fine 2012 c'è stato un pensionamento e conseguentemente il fondo è stato decurtato della parte corrispondente ad euro 2.186,55. Tale riduzione si è consolidata.
Nell'anno 2015 il Comune di Gazzola ha aderito all'Unione dei Comuni della Bassa Val Trebbia-Val Luretta ed ha trasferito un'unità di personale (Cat. C5 - Guardia Municipale). A fronte di tale trasferimento il numero di dipendenti è passato da 11 a 10, pertanto nel 2016 si è proceduto a ridurre corrispondentemente l'ammontare del Fondo rispetto al totale dell'anno precedente di euro 1.495,43, calcolato in base alla semisomma dei dipendenti così come indicato dalla Circolare RGS n. 12/2011.
Nel 2017 - dal 1' luglio - la guardia municipale viene reinternalizzata a seguito della decisione dell'Amministrazione di recedere dall'Unione, pertanto il fondo viene aumentato per la frazione di anno in cui il dipendente risulta al servizio del Comune di Gazzola. L'aumento è pari ad euro **747,71**.

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Non vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse, in quanto regolate dal vigente Contratto Integrativo – parte normativa, oppure per effetto di specifiche disposizioni del CCNL, legislative o di progressioni economiche pregresse:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/01/2004)	5.557,92
Progressioni orizzontali storiche (art. 17. comma 2, lett. b) CCNL 1/04/1999) (si mantengono congelate le risorse corrispondenti alla progressione economica riferita al personale trasferito)	18.258,98
Retribuzione di posizione e risultato P.O.- solo per enti con dirigenti (art. 17, co. 2, lett. c), CCNL 1/04/1999)	
LED personale ancora in servizio	689,98
TOTALE	24.506,88

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse:

Descrizione	Importo
Progressioni orizzontali anno 2017 (art. 17, comma 2, lett. b) CCNL 1/04/1999)	0
Indennità di turno, rischio, reperibilità (art. 17, co. 2, lett. d) CCNL 1/04/1999)	765
Indennità di disagio (art. 17, comma 2, lett. e) CCNL 1/04/1999)	1.050
Indennità particolari responsabilità cat. B, C (art. 17, co. 2, lett. f), CCNL 01/04/1999)	900
Indennità particolari responsabilità uff. anagrafe, stato civile (art. 17,co.2, lett. i), CCNL 01/04/2000)	1.000
Compensi produttività individuale e collettiva (art. 17, co. 2, lett. a), CCNL 1/04/99)	3.506,78
TOTALE	7.221,78

Sezione III - Destinazioni ancora da regolare - Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Totale destinazioni non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo	
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo	31.728,66
TOTALE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE	31.728,66

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo - Non presenti

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

- *Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità*

Ai fini del rispetto degli equilibri del fondo tra le risorse stabili e variabili, sia in sede di costituzione che di utilizzo, si attesta che gli istituti aventi natura certa e continuativa per un totale di Euro 24.506,88 (progressioni economiche totali + indennità di comparto vincolate per legge) sono finanziati con le risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità, costituite per un totale di Euro 26.126,55.

- *Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici*

Si attesta che gli incentivi legati alla produttività collettiva ed individuale verranno erogati in base ai criteri previsti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance e nel Contratto Integrativo Decentrato, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 50 del 05/10/15, nel rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici. La liquidazione dei fondi previsti avverrà solo dopo che il Nucleo di Valutazione/O.I.V. avrà accertato il raggiungimento degli obiettivi previsti nei sistemi di programmazione dell'Ente.

- *Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziati con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)*

Si attesta che per l'anno 2017 non sono previste nuove progressioni economiche. Le progressioni attribuite a tutto il 2015 hanno rispettato i criteri definiti dal CCDI, in termini di selettività, come 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..

Sezione I - Verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente ex ante il limite di spesa del Fondo proposto alla certificazione

Il sistema contabile utilizzato dall'Amministrazione è strutturato in modo da tutelare correttamente in sede di imputazione/variazione dei valori di competenza dei diversi capitoli di bilancio i limiti espressi dal Fondo oggetto di certificazione, come quantificati nell'articolazione riportata al precedente Modulo II.

In particolare, a tal fine, nel bilancio di previsione dell'Ente sono previsti i seguenti capitoli di spesa: capitoli 283 - 290, missione 01.10-1.01.01.01.000 "servizi istituzionali, generali e di gestione" che presentano la necessaria disponibilità. L'indennità di comparto è liquidata mensilmente e prelevata dai vari capitoli delle retribuzioni distinte tra i vari servizi.

Sezione II - Verifica a consuntivo, mediante gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione, che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Dal rendiconto della gestione per l'anno 2016 risulta che è stato rispettato il limite di spesa del relativo

Fondo per le risorse decentrate e per il 2017 l'ammontare previsto supera si l'importo definito nell'anno precedente - ma non l'importo stabilito nell'anno 2015 - aumento adeguatamente motivato dal fatto che è stato reinternalizzato un dipendente - nello specifico la guardia municipale - trasferito nel 2015 ad un'Unione dei Comuni da cui l'Amministrazione ha deciso di recedere con effetto da luglio 2017.