

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PERSONALE NON DIRIGENTE - ANNO 2018**

Schemi di relazione illustrativa e Schemi di relazione tecnico-finanziaria di supporto documentale per la certificazione dei contratti integrativi da parte degli organi di controllo

L'art. 40, comma 3-sexies, del decreto legislativo n. 165/2001 dispone che a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una *Relazione tecnico-finanziaria* ed una *Relazione illustrativa*, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e finanze, di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis c. 1 del decreto 165.

I principi generali ai quali ispirarsi nella redazione degli schemi di *Relazione illustrativa* e *Relazione tecnico-finanziaria* dei contratti integrativi sono rappresentati da: a) corretta quantificazione e finalizzazione dell'uso delle risorse; b) rispetto della compatibilità economico-finanziaria nei limiti di legge e di contratto; c) facilitazione delle verifiche da parte degli organi di controllo e trasparenza nei confronti del cittadino utente.

Per la realizzazione di tale adempimento è stata pubblicata la circolare n. 25/2012 della Ragioneria Generale dello Stato, con indicazione dell'articolazione delle predette Relazioni in *moduli e sezioni*.

[]

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1

Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Data di sottoscrizione	Preintesa: <i>19 dicembre 2018</i> Sottoscrizione definitiva:
Periodo temporale di vigenza	<i>Annualità 2018 - conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato</i>
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): <i>Dirigente Settore Indirizzo, Organizzazione e Controllo, Presidente, D.ssa P.Pampana</i> <i>Dirigente Settore Contratti, Provveditorato, Economato, Patrimonio, Demanio, componente, D.ssa S. Bacci Graziani</i> Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): <i>RSU, Cgil, Cisl, Uil, Sulpl-Diccap, Csa, (Usb)</i> Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): <i>RSU, Cgil, Cisl, Uil, Csa</i>
Soggetti destinatari	<i>Si applica a tutti i dipendenti in servizio presso l'ente di</i>

		<p><i>qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato, distaccato o utilizzato a tempo parziale</i></p>
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<p><i>E' stata trattata la definizione dei seguenti istituti previsti dall'art. 7 del CCNL 21/05/2018 relativo al personale del comparto funzioni locali, in relazione ai criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse disponibili del fondo 2018 ex. art. 68:</i></p> <p><i>a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo;</i></p> <p><i>c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche.</i></p> <p><i>E' stato convenuto di confermare, nelle more dell'allineamento alle statuizioni del CCNL 21/05/2018, gli attuali accordi decentrati con i quali sono stati disciplinati i criteri per :</i></p> <p><i>1) l'attribuzione dei premi correlati alla performance, compresa la determinazione dell'indennità di risultato delle posizioni organizzative;</i></p> <p><i>2) la correlazione dei compensi previsti da specifiche disposizioni di legge e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;</i></p> <p><i>3) l'attribuzione di responsabilità di funzione al personale dipendente non titolare di P.O. con le relative fasce;</i></p> <p><i>4) l'attribuzione delle indennità di rischio, disagio e maneggio valori,</i></p> <p><i>rinviando alla contrattazione 2019-2021 l'applicazione dei nuovi criteri previsti dal CCNL 21/05/2018 per le varie indennità, compresa l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione.</i></p>
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali 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><i>è stata richiesta con il supporto documentale di cui alle presenti Relazioni ed acquisita il 27/12/2018</i></p> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli:</p> <p><i>non sono stati avanzati rilievi</i></p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione	<p><i>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009:</i></p> <p><i>Il Piano della Performance, o Peg - Pdo, è stato adottato per l'anno 2018 con Delibera di G.C. n. 160/2018 e successiva modifica/integrazione con Delibera di G.C. 564/2018</i></p>
		<p><i>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità:</i></p> <p><i>E' stato adottato con Delibera di G.C. n. 36 del 29/1/2018</i></p>

	<p>della retribuzione accessoria</p>	<p><i>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009: Vengono pubblicati sul sito "amministrazione trasparente" i dati concernenti le performance, le retribuzioni, i curricula, la contrattazione, gli aspetti organizzativi e quant'altro previsto dal d.lgs. n. 33/2013 come modificato dal d.lgs. n. 97/2016</i></p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009?: <i>Il Nucleo di Valutazione provvede annualmente alla validazione delle Performance; in ultimo ha validato la Relazione sulla performance con riferimento all'esercizio 2017 (verbale seduta NdV del 06/11/2018). Per il 2018 vi provvederà a consuntivo nel corso del 2019.</i></p>
--	---	--

Eventuali osservazioni:

La trattativa è stata avviata in ritardo a seguito del rinnovo della RSU Comunale e la sottoscrizione del nuovo CCNL 21/05/2018 relativo al personale del Comparto Funzioni Locali triennio 2016-2018. Inoltre l'impulso ad avviare le trattative è avvenuto da parte datoriale, che ha chiesto indirizzi alla Giunta, integrati con la presentazione della piattaforma da parte della RSU in data 23/10/2018.

La Giunta ha fornito indirizzi in data 14/11/2018 ed il primo incontro sulla contrattazione si è svolto in data 20/11/2018. La sottoscrizione della pre-intesa sul decentrato 2018 è avvenuta in data 19/12/2018, dopo gli esiti di 4 commissioni tecniche riunite per analizzare le tematiche trattate.

Pertanto fino ad oggi sono rimaste in vigore le discipline di cui ai precedenti decentrati, di cui l'ultimo risulta il CCDI dell'anno 2016.

Sulla base del protocollo d'intesa del 28/12/2017 col quale si è preannunciato l'impegno delle parti a caratterizzare il decentrato 2018 con la previsione dell'istituto delle Progressioni Orizzontali, è stato previamente informato il personale dello svolgimento delle progressioni concernenti il 2108, in maniera da poter predisporre il personale alle valutazioni, come tra l'altro suggerito dall'Aran e dagli orientamenti prevalenti emessi in materia dalla Corte dei Conti.

Per quanto riguarda la definizione del budget da destinare alle produttività 2018, le valutazioni di merito avvengono alla stregua di una prassi programmatoria ormai del tutto consolidata nel Comune di Livorno, caratterizzata da un PEG contabile collegato con il PDO, in cui si definisce in sostanza il Piano della Performance (obiettivi assegnati a tutti i dirigenti, con verifica attraverso report periodici sullo stato di realizzazione, e accertamento a consuntivo da parte degli organi tecnici di controllo). La programmazione per obiettivi è dunque una pratica consolidata dell'Ente, così come la preventiva definizione di un Sistema regolamentare volto alla misurazione e valutazione dei risultati. A tale quadro operativo si raccorda strettamente il decentrato, con cui vengono ritagliate quote di risorse decentrate per l'erogazione delle conseguenti premialità.

Si dà atto peraltro che le clausole contrattuali risultano adeguate alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti riservati rispettivamente alla contrattazione ed alla legge, ai sensi dell'art. 65 c. 1 del d.lgs. n. 150/2009 (come da interpretazione autentica di cui all'art. 5 del d.lgs. 141/2011), nonché ai principi di cui al Titolo III del d.lgs. 150 riguardante la valorizzazione del merito e la selettività delle valutazioni.

Il decentrato viene quindi sottoposto alle rigorose procedure di controllo preventivo rispetto alla sottoscrizione definitiva, previste dall'art. 40-bis del d.lgs. 165/2001, e finalizzate agli accertamenti sulle compatibilità finanziarie, sulla legittimità rispetto al quadro delle norme di legge e contrattuali, ed il rispetto dei principi meritocratici.

Modulo 2

Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili

2.a - illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, tale 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:

- ◆ *Vengono riportati in premessa al contratto stesso i presupposti di tipo finanziario, e richiamata l'avvenuta predefinizione degli elementi di valutazione per le progressioni orizzontali, rispetto a cui è stata data preventiva informazione al personale; viene rilevato che i ritardi registrati nella conclusione della trattativa non hanno interferito con la necessità di una preventiva configurazione degli obiettivi da raggiungere, ed osservato che il permanere delle regole dei precedenti decentrati per buona parte degli istituti ha limitato in definitiva gli ambiti di nuova definizione.*
- ◆ *Le parti hanno convenuto sui criteri di ripartizione del complesso delle risorse disponibili ex. art. 68 del CCNL 21/05/2018, così come coordinato con i vincoli di spesa di cui all'art. 23, 2° comma del D.Lgs. 75/2017, così come novellato dall'art. 11 del D.L. 135/2018, dai quali sono esclusi gli incrementi stipendiali 2016-2017 e 2018; la quota è stata suddivisa fra i vari istituti ed indennità previsti dal nuovo CCNL 21/05/2018; in particolare la quota destinata alla premialità rappresenta il contenuto saliente della contrattazione, sia per quanto riguarda la produttività (performance), che gli istituti delle responsabilità di funzione, sia per quanto concerne l'istituto delle progressioni economiche orizzontali.*
- ◆ *Di queste si prevede lo svolgimento per il 2018, con decorrenza 01/01/2018 per gli appartenenti alle categorie economiche previste nel precedente CCNL 31/03/1999, come integrato dall' art. 35 del CCNL 22/01/2004, mentre per le nuove posizioni apicali di cui alla tabella C del CCNL 21/05/2018, la decorrenza avverrà con effetto dal 01/04/2018, ex. art. 64, comma 3° CCNL 21/05/2018 1/04/2018. Tali PEO fanno seguito a quelle svoltesi nel 2016 dopo un lungo periodo di blocco, in scrupolosa osservanza delle prescrizioni poste in materia dal legislatore (v. in particolare il d.l. n. 78/2010): le ultime progressioni infatti erano state effettuate nel nostro ente nel 2009.*
- ◆ *Questa la sequenza dell'articolato:*
- ◆ *vengono disciplinati i criteri e le modalità di attribuzione di compensi ed indennità. Le parti prendono atto delle destinazioni e dei pagamenti già avvenuti incidenti sul fondo 2018 a valere sulle risorse indisponibili e convengono sulla destinazione delle quote che rimangono disponibili privilegiando l'erogazione degli istituti premiali, in relazione anche al raggiungimento degli obiettivi contenuti nel PEG-PDO 2018, sulla base di quanto potrà attestare il Nucleo di Valutazione in merito al raggiungimento dei risultati, ed in conformità con la regolamentazione sulla valutazione della performance;*
- ◆ *si fa riferimento alla tabella allegata all'accordo siglato, in cui sono riportate le destinazioni delle risorse decentrate 2018 e i budget assegnabili per i diversi istituti, comprese le quote variabili di cui all'art. 67, comma 3, del CCNL 21/05/2018 - compensi per sponsorizzazioni ATO-progetto ICI (importo presuntivo su dato 2016)- compensi ISTAT (importo presuntivo) - compensi all'avvocatura erogati sulla base della Sentenza 404/2018 della Corte d'Appello di Firenze - Sez. Lavoro;*
- ◆ *si precisa tra l'altro che l'entità complessiva delle risorse 2018 potrà eventualmente essere integrata dalle somme variabili - che non rientrano nel tetto di spesa ex. art. 23, 2° comma D.Lgs. 75/2017, ad integrazione del budget per la produttività 2018;*
- ◆ *si puntualizza inoltre:*
- ◆ *che viene confermata l'abrogazione la clausola contrattuale riguardante il contenimento nei compensi del personale tra produttività ed altri istituti incentivanti di cui alla citata lett. K, di cui al p. 2.2.6 del decentrato dell'11/10/2013;*
- ◆ *per quanto riguarda le progressioni economiche orizzontali (p.e.o.) vengono definiti i budget per categoria economica, stabiliti i criteri per le valutazioni e la concreta*

gestione dell'istituto da parte dei dirigenti, individuati i contenuti delle valutazioni all'interno di schede valutative (allegate al decentrato) da compilare, definite percentuali di scorrimento nel complesso limitate e basate puramente su graduatorie di merito;

- ◆ *vengono confermati, nelle more del generale allineamento alle prescrizioni di cui al CCNL 21/05/2018, i criteri ed i presupposti relativi alle modalità di attribuzione dei trattamenti economici relativi al rischio, al disagio, al maneggio valori, ed alle indennità per specifiche responsabilità del personale dipendente non titolare di Posizione Organizzativa, ivi compreso il personale dell'area della vigilanza;*
- ◆ *per completezza riepilogativa delle risorse per il trattamento accessorio - anche ai fini delle verifiche da effettuare preliminarmente circa la corretta applicazione di quanto disposto dalla l. 208/2016 sul contenimento delle risorse stesse entro il tetto del 2015 - viene riportata anche la quota relativa agli straordinari, pur non essendo oggetto di contrattazione decentrata;*
- ◆ *viene dato atto che con la contrattazione 2019-2021, sarà aggiornata la previsione regolamentare concernente il sistema di valutazione delle performance;*
- ◆ *viene rinviata alla contrattazione 2019-2021 la regolamentazione degli incentivi per funzioni tecniche ex art. 113 del D.Lgs. 50/2016;*
- ◆ *vengono rinviati alla contrattazione 2019-2021 i seguenti istituti:*
 - *l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;*
 - *l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;*
 - *i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance e la differenziazione del premio individuale ex art. 69 del CCNL del 21/05/2018;*
 - *i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies;*
 - *i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;*
 - *la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;*
 - *i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;*
 - *il valore dell'indennità di cui all'art. 56-sexies, nonché i criteri per la sua erogazione.*

2.b - quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione:

Sulla base dei criteri stabiliti nell'articolato dell'accordo, le risorse, vengono destinate secondo quanto riportato nella tabella allegata al decentrato stesso (all. n. 1), a cui si rinvia.

2.c - gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa:

Non si determinano effetti abrogativi impliciti, ma si disciplina ex-novo l'istituto giuridico ed economico delle P.E. O. oggetto del presente decentrato, salvaguardando per il resto i precedenti accordi contrattuali.

Risulta invece esplicita l'abrogazione espressa della clausola contrattuale di cui al p. 2.2.6 del decentrato sottoscritto nel 2013, esplicitamente riportata del CCDI 9/12/2016 e qui espressamente rinnovata.

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

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità, in quanto nei confronti del personale si applica il Sistema regolamentare di Misurazione e Valutazione delle Performance approvato con deliberazione della Giunta comunale n.

115/2011, e successive modifiche e integrazioni, ispirato ai contenuti del d.lgs. 150/2009, all'epoca sottratto a procedure di tipo negoziale con le OO.SS.. Detto Sistema è già in vigore, appunto, dall'anno 2011 ed è stato aggiornato nel 2014 con atto di Giunta n. 72/2014.

E' presente e attivo tra l'altro il Nucleo di Valutazione, che esercita le competenze previste dall'ordinamento in ordine alle verifiche sui risultati ed al monitoraggio sul funzionamento dell'intero Sistema.

E' rinviata alla successiva contrattazione 2019-2021, la definizione dei criteri relativi alla nuova regolamentazione concernente il Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance, sulla base delle modifiche apportate dal D.lgs. 74/2017.

2.e - illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio):

I criteri e le modalità di svolgimento delle progressioni orizzontali sono puntualmente definiti nel decentrato. Il personale interessato viene sottoposto ad apposita valutazione da parte della dirigenza di riferimento per la copertura dei posti disponibili, compatibilmente con il budget finalizzato a detto istituto.

Potranno effettuare la progressione quei dipendenti che si siano distinti particolarmente per il contributo fornito al miglioramento della produttività, così come rilevabile dal valore attribuito alla performance individuale, che comprende i livelli di qualità della prestazione e di professionalità, i livelli di autonomia funzionale, la capacità di contribuire al conseguimento degli obiettivi utili alla funzionalità dei servizi e capacità di sviluppare un clima di collaborazione attiva. Dette condizioni, unitamente ad altri fattori attinenti all'area delle competenze professionali e delle conoscenze, devono essere documentate da parte dei dirigenti di Settore, attraverso l'utilizzo di punteggi (centesimi) in apposita scheda valutativa - per la quale si rinvia all'allegato n. 2, strutturata per Categoria e posizione economica secondo i criteri posti dall'art. 23 del D.lgs. 150/2009 e dall'art. 16 CCNL 21/05/2018.

I requisiti minimi necessari per poter accedere alla possibilità di effettuare progressione sono corrispondenti al punteggio di 60/100.

Una volta compilate le schede definitive ed effettuate le valutazioni all'interno di ciascun Settore, viene compilata la graduatorie degli idonei per ogni Categoria di personale ammesso a selezione, secondo i punteggi conseguiti da ciascuno, e quindi dichiarata, con determina dirigenziale, compatibilmente con l'entità del budget assegnato all'istituto e quindi disponibile, la copertura dei posti possibili, con progressivo scorrimento di detta graduatoria annuale fino ad esaurimento del budget stesso.

2.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 Decreto Legislativo n. 150/2009:

Con l'applicazione del contratto, per gli ambiti prima descritti, si intende fornire un contributo al miglioramento della funzionalità dei servizi, accrescere i livelli di efficienza ed efficacia nella gestione delle risorse, riconoscere la qualità delle prestazioni lavorative individuali, e valorizzare le capacità professionali dei lavoratori nel conseguire risultati.

L'amministrazione, con l'attivazione dei principali istituti incentivanti, quali la produttività le progressioni orizzontali, assicura perciò la possibilità di poter compensare chi risulta impegnato appieno nei diversi livelli organizzativi di ogni servizio, nonché, attraverso altri istituti, chi svolge ruoli di responsabilità, o comunque svolga prestazioni volte a soddisfare appieno le esigenze della cittadinanza destinataria dei servizi stessi. In tale prospettiva vengono consentiti i pagamenti anche di istituti come il turno, la reperibilità, il maneggio valori, il rischio e quant'altro, anche questi strettamente legati a specifiche organizzazioni del lavoro imposte da esigenze di miglioramento dei servizi.

In definitiva, potendo dedicare somme del fondo alla premialità del personale si può così corrispondere a quanto prospettato in termini di tenuta e miglioramento dei servizi nonché di risultati utili per i cittadini fruitori dei servizi, incentivando chi si impegna in tal senso nel corso dell'anno in esame. Naturalmente l'effettiva erogazione potrà avvenire una volta esperite tutte le procedure contemplate, a partire dalle analisi ed accertamenti del Nucleo di Valutazione rispetto ai risultati concretamente raggiunti nella gestione dei servizi

(performance organizzativa), effettuate con il supporto dell'ufficio addetto al Controllo di gestione; e una volta svolte le valutazioni sull'apporto individuale da parte della dirigenza rispetto al concreto e differenziato apporto fornito dal personale assegnato (performance individuale), tenendo conto che rientra nelle responsabilità della dirigenza la valutazione dei propri dipendenti secondo criteri di selettività e differenziazione e valorizzazione del merito.

2.g - altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Quant'altro possa essere richiesto e ritenuto utile in tal senso da parte del Collegio dei Revisori sarà prontamente fornito dagli uffici competenti.

Il presupposto sulla cui base la delegazione di parte pubblica ha affrontato la trattativa è che il decentrato si incentra essenzialmente sui criteri di ripartizione del fondo fra i vari istituti previsti dall'art. 68 del CCNL 21/05/2018, e si riferisce in particolare ai criteri di determinazione di diritti e obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, come prescritto dall'art. 40 del d.lgs. 165/2001, secondo le norme e negli ambiti definiti dai contratti nazionali, escludendo dalla negoziazione le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, e limitandosi essenzialmente agli aspetti concernenti il trattamento economico del personale, ex art. 45 d.lgs. 165/2001.

La Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica

Dott.ssa Paola Pampana

(documento sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21, 2° comma, D.Lgs. 82/2005)