

COMUNE DI MEANA DI SUSÀ

Provincia di Torino

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER LA DESTINAZIONE DEL FES 2017

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 - Scheda 1.1

Data di sottoscrizione 18 dicembre 2018

Periodo temporale di vigenza ANNO 2017

Composizione della delegazione trattante

Parte Pubblica:
Segretario comunale Alessandro Borodako;
Responsabile area Amministrativo contabile Alessandra Perotto;
Responsabile area Tecnico manutentiva Massimiliano Bolley;
(entrambe Posizioni Organizzative delle due aree previste nella Pianta organica)

Parte Sindacale:
Organizzazioni sindacali firmatarie: CGIL Funzione Pubblica
RSU Sig. Silvio Venturino

Soggetti destinatari Dipendenti

Materie trattate dal contratto integrativo

a) metodologia di valutazione dei dipendenti nell'ambito delle previsioni del D.Lgs. 150/2009;
b) utilizzo delle risorse decentrate per la produttività di gruppo e individuale (art. 17 comma 2 CCNL 1.4.1999).

È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno: certificazione del Revisore dei conti in data 13.04.2018 senza rilievi;

A seguito del D.Lgs. 165/2001 come modificato dal D.Lgs. 150/2009 il Comune di Meana di Susa con altri Comuni, ha deliberato la gestione in forma associata delle funzioni di competenza dell'Organismo Comunale di Valutazione con la Comunità Montana Valle Susa e Val Sangone, ha recepito un accordo preliminare sulla metodologia di valutazione sottoscritto in data 12.7.2011 con le Organizzazioni Sindacali Territoriali e, con deliberazione della G.C. n. 63 del 13.12.2017, ha approvato le schede costituenti il Piano dettagliato degli obiettivi 2017 redatte conformemente alle metodologie concordate;

Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione

Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009 ora art. 10 del D.Lgs. 33/2013, è stato approvato con deliberazione della G.C. n. 7 del 31.1.2014 ed aggiornato per il triennio 2015/2017 con deliberazione della G.C. n. 4 del 4.2.2015, per il triennio 2016/2018 con deliberazione della G.C. n. 1 del 28/01/2016, per il triennio 2017/2019 con deliberazioni della G.C. n. 10 e 11 del 01/02/2017 e per il triennio 2018/2020 con deliberazioni della G.C. n. 2 e 3 del 31/01/2018 tutti documenti pubblicati sul sito istituzionale di questo Comune nella sezione "Amministrazione Trasparente";

È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al comma 8 dell'art. 10 del D.Lgs. 33/2013;

Modulo 2 ILLUSTRAZIONE ARTICOLATO DEL CONTRATTO

In merito alle materie trattate dal contratto integrativo si fa presente che:

- per quanto riguarda la lett. a), il contratto recepisce la metodologia di valutazione dei dipendenti nell'ambito delle previsioni del D.Lgs. n. 150/ 2009 concordate a livello di convenzione tra la Comunità Montana Valle Susa e Val Sangone, i Comuni e le Organizzazioni Sindacali;
- per quanto riguarda la lett. b), il contratto stabilisce la ripartizione del fondo tra i dipendenti, sulla base delle valutazioni delle performance effettuate dall'Organismo Comunale di Valutazione, dal Segretario comunale e dai Responsabili delle aree;

Al fine della compatibilità legislativa e contrattuale si ricorda che:

- **il D.Lgs. 165/2001** e s.m.i. ha introdotto disposizioni innovative in materia di misurazione e valutazione del merito a seguito del quale il Comune di Meana di Susa ha deliberato la gestione in forma associata delle funzioni di competenza dell'Organismo Comunale di Valutazione con la Comunità Montana Valle Susa e Val Sangone, ha recepito un accordo preliminare sulla metodologia di valutazione sottoscritto in data 12.7.2011 con le Organizzazioni Sindacali Territoriali a seguito dell'esperimento di una fase propedeutica di concertazione/contrattazione con le OOSS stesse ed ha approvato con deliberazione della G.C. n. 63 del 13.12.2017 le schede costituenti il Piano dettagliato degli obiettivi redatte conformemente alle metodologie concordate;
- **l'art. 1 comma 562 della legge 296/2006** (legge finanziaria 2007) e successive modifiche ed integrazioni, impone agli enti locali non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno come nella fattispecie di questo Comune, che le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non superino il corrispondente ammontare dell'anno 2008;
- **l'art. 9 comma 2 bis del D.L. 78/2010** convertito nella L. 122/2010, stabilisce che a decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2015 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio. **A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo ...**”;
- **la Circolare del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 12 del 15.4.2011**, relativa alle modalità di calcolo della riduzione del Fondo, afferma che: *“... la stessa possa essere operata, per ciascuno degli anni 2011-2012-2013, sulla base del confronto tra il valore medio dei presenti nell'anno di riferimento rispetto al valore medio relativo all'anno 2010, intendendosi per valore medio la semisomma (o media aritmetica) dei presenti, rispettivamente al 1° gennaio e al 31 dicembre di ciascun anno. La variazione percentuale tra le due consistenze medie di personale determinerà la misura della variazione da operarsi sul fondo ...*”;
- **l'art. 4 del D.L. 16/2014 che convertito nella L. 68/2014**, che fornisce gli strumenti necessari alla verifica del rispetto dei vincoli disponendo che: “Le regioni e gli enti locali che non hanno rispettato i vincoli finanziari posti alla contrattazione collettiva integrativa sono obbligati a recuperare integralmente, a valere sulle risorse finanziarie a questa destinate, rispettivamente al personale dirigenziale e non dirigenziale, le somme indebitamente erogate mediante il graduale riassorbimento delle stesse, con quote annuali e per un numero massimo di annualità corrispondente a quelle in cui si è verificato il superamento di tali vincoli. Nei predetti casi, le regioni adottano misure di contenimento della spesa per il personale, ulteriori rispetto a quelle già previste dalla vigente normativa, mediante l'attuazione di piani di riorganizzazione finalizzati alla razionalizzazione e allo snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con la contestuale riduzione delle dotazioni organiche del personale dirigenziale in misura non inferiore al 20 per cento e della spesa complessiva del personale non dirigenziale in

misura non inferiore al 10 per cento. Gli enti locali adottano le misure di razionalizzazione organizzativa garantendo in ogni caso la riduzione delle dotazioni organiche entro i parametri definiti dal decreto di cui all'articolo 263, comma 2, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.”;

- **la circolare 12 maggio 2014 n. 60 dei Ministeri dell'Economia e delle Finanze e degli Affari regionali e P.A.** che ha fornito chiarimenti circa le modalità attuative dell'art. 4 del D.L. 16/2014 sulla costituzione del fondo delle risorse decentrate stabilendo in particolare che tutte le amministrazioni locali dovendo verificare, prima della scadenza dei termini di prescrizione, la costituzione dei fondi per la contrattazione collettiva decentrata integrativa affinché corrispondano ai vincoli dettati dal legislatore e dai contratti nazionali, nel caso riscontrino errori che hanno determinato una illegittima erogazione, devono procedere al recupero delle somme illegittimamente erogate;
- **la circolare della Ragioneria generale dello Stato n. 20 del 8.5.2015** che impartisce le istruzioni operative circa la decurtazione permanente da applicare a partire dal 2015 ai fondi per la contrattazione integrativa alla luce delle disposizioni introdotte con la L. n. 147/2013;
- dal 1 gennaio 2015 non si applicano più le disposizioni dell'art. 9 comma 2 bis del D.L. 78/2010 che fissavano il tetto del fondo per le risorse decentrate in quello del 2010 ed imponevano la riduzione proporzionale alla diminuzione del personale in servizio e, come si rileva dalla circolare della Ragioneria generale dello Stato n. 20 del 8.5.2015:
 - non opera più il limite soglia del 2010 sulle risorse costituenti il fondo
 - non dovrà procedersi alla decurtazione dell'ammontare delle risorse per il trattamento accessorio in relazione all'eventuale riduzione del personale in servizio
 - le risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale devono essere decurtate di un importo pari alle riduzioni operate nell'anno 2014, per effetto del primo periodo dell'art. 9 comma 2 bis del D.L. 78/2010 in applicazione del limite relativo all'anno 2010 e della riduzione in misura proporzionale alla diminuzione del personale in servizio con riferimento alla diminuzione riscontrata nell'anno 2014 rispetto al 2010;
- **il D.Lg. n. 75/2017 recante “Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a) e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), f), g) h), i), m), n) o), q), r), s) e z) della legge 07 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”, in particolare l'art. 23 ha previsto: “a decorrere dal 1° gennaio 2017, 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 30.03.2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della Legge 28.12.2015, n. 208 è abrogato.”**
- per l'anno 2016 il fondo complessivo di € 12.289,36, oltre € 3.052,02 per fondo per incentivi funzioni tecniche, e così per un totale di € 15.341,38 risultava così distinto:
 - **Risorse stabili:** € 8.287,17;
 - **Risorse variabili:** € 4.002,19
 - Fondo per incentivi funzioni tecniche** € 3.052,02
- dal 1.1.2017 viene riproposto il fondo 2016 confermando le riduzioni effettuate nei precedenti anni ai sensi e per gli effetti dell'art. 9 comma 2 bis del D.L. 78/2010, così come stabilito nella succitata circolare della Ragioneria generale dello Stato n. 20/2015;

Il Consiglio comunale con deliberazione n. 6 del 31.3.2017 ha approvato il bilancio annuale 2017, il documento unico di programmazione e il bilancio pluriennale 2017/2019, dai quali risulta il rispetto sia dell'art. 1 comma 562 della legge 296/2006 e s.m.i. che dell'art. 9 comma 2 bis del D.L. 78/2010 convertito con modificazioni nella L. 122/2010;

La Giunta Comunale con deliberazione n. 59 del 29.11.2017 ha dato alla delegazione trattante di parte pubblica le direttive per la quantificazione e ripartizione del FES per il 2017 stabilendo:

- di nominare la Delegazione Trattante di parte pubblica per la ripartizione del FES 2017, nelle persone del Segretario comunale in qualità di Presidente, del Responsabile dell'area amministrativo contabile e del Responsabile dell'area tecnico manutentiva;
- le direttive alla delegazione di parte pubblica per procedere alla contrattazione decentrata per la ripartizione del FES 2017 stabilendo:
 - mantenimento dell'incremento fino all'1,2% del monte salari 1997 previsto dall'art. 15 comma 2 del CCNL 1.4.1999, riconfermato dall'art. 31 comma 3 del CCNL 22.1.2004, nelle risorse variabili;
 - integrazione della parte variabile del fondo con il risparmio sull'impegno del lavoro straordinario 2016 di cui all'art. 15 comma 1 lett. m) del CCNL 1.4.1999;
 - conferma della riduzione effettuata nel 2014 relativamente alla parte stabile per il riassorbimento delle disponibilità che si sono create a seguito cessazioni dal servizio negli anni precedenti (circolare della Ragioneria generale dello Stato n. 20 del 8.5.2015);
 - integrazione della parte variabile del fondo di €. 2.000,00 di cui all'art. 15 co 5 del CCNL 1/4/99 per progetti;
 - non previsione di progressioni orizzontali;
 - conferma degli istituti ex art. 17 del CCNL 1.4.1999 così come previsti nei precedenti CCDI (indennità di rischio, particolari responsabilità ecc ...);
 - applicazione della metodologia stabilita nell'accordo raggiunto a livello di gestione associata e sottoscritto con le organizzazioni sindacali in data 12.7.2011, per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti al fine della liquidazione della produttività;

Il Segretario comunale con determinazione n. 46 del 13.12.2017, in applicazione degli artt. 31 e seguenti del CCNL 22.1.2004 ed in esecuzione della deliberazione della G.C. n. 59 del 29.11.2017, ha approvato la quantificazione delle risorse da destinare per l'anno 2017 alle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate) come calcolate dal Responsabile dell'area Amministrativo contabile, comprensive dell'incremento dell'1,2% del monte salari 1997 previsto dall'art. 15 comma 2 del CCNL 1.4.1999 riconfermato dall'art. 31 comma 3 del CCNL 22.1.2004 per € 957,49, dell'integrazione con il risparmio sull'impegno del lavoro straordinario 2016 di cui all'art. 15 comma 1 lett. m) del CCNL 1.4.1999 per € 1.117,65, della integrazione di cui all'art. 15 comma 5 del CCNL 1/4/99 e della riduzione consolidata prevista dall'art. 9 comma 2 bis del D.L. 78/2010, quantificata in esecuzione della circolare del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 12 del 15.4.2011 in considerazione delle modifiche nella dotazione organica avvenute nel corso del 2014 per trasformazione di rapporto di lavoro da tempo pieno in part time;

Ai fini dei risultati attesi in correlazione agli strumenti di programmazione si fa presente che il Comune di Meana di Susa ha una popolazione di 814 residenti oltre un buon numero di unità immobiliari di seconde case (circa 2000) con una dotazione organica estremamente ridotta (cinque dipendenti in tutto di cui un operaio addetto ai servizi manutentivi, un agente di Polizia municipale, un Responsabile dell'area Tecnico manutentiva e Vigilanza, una dipendente ai servizi demografici in part time al 50% ed una Responsabile dell'area Amministrativo contabile) e la gestione ordinaria delle sempre più numerose incombenze in capo ai comuni rappresenta già un risultato non scontato. Nonostante ciò gli obiettivi che vengono fissati al personale sono rivolti ad un miglioramento dei servizi per gli utenti e ad un risparmio per l'amministrazione.

Il Responsabile dell'area Amministrativo contabile
Alessandra Perotto



COMUNE DI MEANA DI SUSÀ

Città Metropolitana di Torino

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER LA DESTINAZIONE DEL
FES 2017

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA

Modulo 1 COSTITUZIONE FONDO

La costituzione del fondo, oltre alla determinazione degli importi derivanti automaticamente dall'applicazione di norme contrattuali e, per la parte stabile da fondi consolidati, prevede la conferma dell'integrazione pari al 1,2% del monte salari ai sensi del quarto comma dell'art. 15 del CCNL 01/04/1999, l'integrazione del risparmio sull'impegno del lavoro straordinario 2016 di cui all'art. 15 comma 1 lett. m) del CCNL 1.4.1999, la integrazione di cui all'art. 15 comma 5 del CCNL 01/04/199 e della riduzione consolidata prevista dall'art. 9 comma 2 bis del D.L. 78/2010.

Il Fondo Risorse Decentrate anno 2017 ammonta a € **12.267,29**, oltre al fondo per incentivi funzioni tecniche per € 2.679,00, suddiviso nelle due componenti previste dai commi 2 e 3 dell'art. 31 del CCNL 22/01/2004:

- Risorse decentrate stabili: € 8.287,17
- Risorse decentrate variabili: € 3.980,12
(oltre ad € 2.679,00 per compensi incentivanti funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. 50/2016 e s.m.i)

Modulo 2 UTILIZZO RISORSE

Una verifica sull'utilizzo delle risorse per l'anno 2017 ha evidenziato che si è in presenza di questa situazione contabile:

RISORSE STABILI (fondo consolidato) € 8.287,17

1) Utilizzo per istituti stabili:

<i>Progressioni orizzontali</i>	€ 4.747,19	
<i>Indennità di comparto</i>	€ 2.300,04	
<i>Indennità di Rischio</i>	€ 360,00	
per un totale di		€ 7.407,23
con un avanzo sulle risorse stabili di		€ 879,94

RISORSE VARIABILI € 3.980,12
per un totale disponibile di € **4.860,06**
così distribuibili:

2) Utilizzo per altri istituti previsti dai CCNL e dal contratto decentrato:

Responsabilità procedimenti € 1.084,56
Indennità annua di € 361,52 riconosciuta a tre dipendenti per responsabilità di procedimenti e squadra operai

(art. 17 comma 2 lett. f) del CCNL 1.4.1999)

Indennità maneggio valori € 138,60 presunti

Indennità giornaliera di € 0,77 riconosciuta all'economa comunale e addetta allo sportello relativamente ai giorni di servizio

(art. 17 comma 2 lett. d) del CCNL 1.4.1999 e dall'art. 36 del CCNL 14.9.2000)

Compenso per rientri urgenti € 1.400,00 presunti

compenso di € 50,00 riconosciuto per ogni intervento e per ciascun soggetto che interviene, nel caso di interventi urgenti e non procrastinabili richiesti al personale non in servizio relativamente a sedici interventi presunti

(art. 17 comma 2 lett. e) del CCNL 1.4.1999)

Compenso per progetto neve e sorveglianza € 600,00

compenso di € 300,00 cadauno riconosciuto per i due dipendenti, operatore del servizio tecnico-manutentivo e vigile, svolgenti un costante servizio di sorveglianza e vigilanza notturna e festiva delle condizioni di viabilità

Quota riservata per incentivare la produttività

di cui all'art. 17 comma 2 lett. a) del CCNL 1.4.1999 da distribuire in relazione all'apporto che i dipendenti non titolari di posizione organizzativa hanno dato per l'attuazione del PEG ed in base alla valutazione dei comportamenti organizzativi e degli obiettivi affidati, effettuata dai Responsabili delle aree con il Segretario comunale e secondo la metodologia di valutazione approvata in sede di Comunità Montana con le OO.SS. nell'ambito delle previsioni del D.Lgs. 190/2012.

Le voci aventi natura fissa e continuativa quali l'indennità di comparto, le progressioni orizzontali e l'indennità di rischio sono coperte con le risorse stabili e le risorse disponibili permettono la liquidazione di tutte le rimanenti indennità e compensi previsti nel contratto collettivo decentrato integrativo.

Non tutte le risorse sopra indicate sono finanziate nel Fondo in quanto gli istituti finanziati con la parte stabile del fondo, quali l'indennità di comparto e le progressioni orizzontali, sono finanziate sugli appositi capitoli unitamente alle retribuzioni.

Modulo 3 SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEL FONDO 2017

Allegato al CCDI

Modulo 4 COMPATIBILITA' ECONOMICA

Il finanziamento complessivo del Fondo in oggetto è stato regolarmente finanziato nel Bilancio di previsione 2017 in parte sui capitoli degli stipendi (per gli istituti ricorrenti – Indennità di comparto, progressioni orizzontali ed indennità di rischio) ed in parte sull'apposito capitolo relativo al fondo per il salario accessorio (per gli oneri relativi ai compensi per specifiche responsabilità ed alla produttività).

Lo stanziamento del salario accessorio, finanziato sul bilancio di previsione 2017 al capitolo 102302, PDC 1.01.01.01, è stato reimputato nell'anno 2018 e sarà utilizzato, come dimostrato in precedenza, per € 4.860,06.

La produttività collettiva è da suddividersi fra i dipendenti non titolari di posizione organizzativa (tre in tutto di cui un operaio addetto ai servizi manutentivi, un agente di Polizia municipale, una dipendente ai servizi demografici in part time al 50%) in base alla valutazione agli stessi attribuita.

Si evidenziano i vincoli di carattere generale:

- la copertura delle destinazioni di utilizzo del fondo aventi natura certa e continuativa con risorse stabili: le destinazioni fisse ammontano a € 7.407,23 (indennità di comparto, progressioni orizzontali e indennità di rischio) e le risorse stabili ammontano a € 8.287,17;
- il rispetto del principio di attribuzione selettiva degli incentivi economici: è stata approvata la metodologia di valutazione dei dipendenti nell'ambito delle previsioni del D.Lgs. 150/2009.

Si evidenzia inoltre che non vi sono progressioni orizzontali oggetto di contrattazione.

Il Responsabile dell'area Amministrativo contabile
Alessandra Perotto



