

Amministrazione Provinciale di Terni



Contratto Collettivo Decentrato Integrativo ai sensi dell'art. 8 del CCNL 22/05/2018
 -Personale non dirigente – Criteri per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell'art.17, comma 2, lett.f) CCNL 01.04.1999, art.36, comma 1, CCNL 22.01.2001, art.7, CCNL 09.05.2006 e art. 70 – quinquies , CCNL 21.05.2018 e dell'indennità di funzione ai sensi dell'art.56 - sexies , CCNL 21/05/2018

Relazione illustrativa

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed auto dichiarazione relativa agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	30/12/2019 sottoscrizione pre-intesa - Criteri per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell'art.17, comma 2, lett.f) CCNL 01.04.1999, art.36, comma 1, CCNL 22.01.2001, art.7, CCNL 09.05.2006 e art. 70 – quinquies , CCNL 21.05.2018 e dell'indennità di funzione ai sensi dell'art.56 - sexies , CCNL 21/05/2018
Periodo temporale di vigenza	Anno 2020
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica Presidente _ Dott.ssa Gioia Rinaldi – <i>Dirigente Risorse Umane, finanziarie e Patrimoniali</i> Componenti Avv. Maurizio Agrò – <i>Dirigente e Vice Segretario Generale</i></p> <p>Parte Sindacale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL-F.P., CISL-F.P.S., UIL-F.P.L., RSU dell'Ente.</p> <p>La pre-intesa sottoscritta dalla CISL e dalla RSU Aziendale</p>
Soggetti destinatari	Personale del comparto Regioni e Autonomie Locali dipendente dell'Amministrazione Provinciale di Terni
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Criteri per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell'art.17, comma 2, lett.f) CCNL 01.04.1999, art.36, comma 1, CCNL 22.01.2001, art.7, CCNL 09.05.2006 e art. 70 – quinquies , CCNL 21.05.2018 e dell'indennità di funzione ai sensi dell'art.56 - sexies , CCNL 21/05/2018
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. La presente relazione è stata presentata all'organo di controllo per la certificazione.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della I rilievi dell'organo di controllo interno sono esplicitati nella relazione allegata alla presente.
	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? E' stato adottato con delibera del Presidente 100 del 19/09/2019 per l'anno 2019 , per l'anno 2020 verrà predisposto nei termini previsti dalla legge. È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? E' stato approvato con Delibera del Presidente n. 6 del 24/01/2019 per l'anno 2019 , per l'anno 2020 verrà predisposto nei termini previsti dalla legge.



	retribuzione accessoria	<p><i>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?</i> L'Amministrazione ha assolto agli obblighi di pubblicazione, ora previsti dal D.Lgs. 33/2013.</p> <p><i>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009?</i> La relazione della performance 2020 sarà validata alla fine del processo di misurazione e valutazione anno 2020 che si svolgerà dopo il 31.12.2020.</p>
Eventuali osservazioni -----		

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (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

Oggetto del contratto:

L'Amministrazione, nella riunione del 30 dicembre 2019, ha presentato la seguente proposta.
I criteri per la valutazione delle posizioni di responsabilità, finalizzata alla attribuzione del compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 17, c. 2, lett. f) CCNL 01.04.99, art. 36, comma 1, CCNL 22.01.2004, dell'art. 7 CCNL 09.05.2006 e dell'art. 70-quinquies CCNL 21.05.2018, per le categorie B – C e D sono indicati per stabilire il grado di responsabilità relativo alle singole posizioni di lavoro, fondate su elementi che considerano la rilevanza della responsabilità connessa alla posizione e della posizione stessa, nel contesto ambientale e nello scenario organizzativo dell'Ente.

L'indennità di responsabilità, relativa al personale di Cat. D, secondo quanto previsto dagli art. 6 e 7 del vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi, sarà attribuita a seguito delle disposizioni del direttore di Area che individuerà il personale interessato.

L'indennità di responsabilità, relativa al personale Categoria B e C, secondo quanto previsto dall'art. 7 del vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi, sarà attribuita a seguito delle disposizioni del direttore di Area che individuerà il personale interessato.

Gli importi, che saranno attribuiti al personale interessato alle specifiche responsabilità, sono i seguenti:

- Funzionari di Categoria D responsabili di Servizio € 2.625,00 annui
- Funzionari di Categoria D responsabili di Ufficio € 1.725,00 annui
- Istruttore di Categoria C responsabile di U.O. semplice
- € 1.050,00 annui Fascia 1
- € 800,00 annui Fascia 2
- Istruttore di Categoria C responsabile di procedimento complesso, sempre con riferimento alle mansioni della categoria.
- € 1.050,00 annui Fascia 1
- € 800,00 annui Fascia 2



➤ Collaboratore di Categoria B responsabile di procedimento complesso sempre con riferimento alle mansioni della categoria.

➤ € 950,00 annui Fascia 1

➤ € 700,00 annui Fascia 2

Per le categoria B e C, il Direttore di Area effettuerà una ricognizione/revisione all'interno dei propri servizi ed uffici e farà una valutazione in base alla complessità dei procedimenti individuati ed assegnerà ai dipendenti la collocazione nella fascia ritenuta idonea (Fascia 1/ Fascia 2). Il numero dei soggetti in Fascia 1 non può superare il 50%, arrotondato all'unità superiore per frazioni dallo 0,5 in poi, dei percettori per ciascuna categoria (B e C)dell'indennità di responsabilità dell'area di riferimento.

➤ Istruttori Coordinatori Categoria C e coordinatori Categoria B dei Circoli € 925,00 annui

ART.56 - sexies CCNL 21/05/2018 - INDENNITA' DI FUNZIONE – Personale Polizia Locale

Per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, viene prevista, per il personale della Polizia Locale, l'indennità di funzione ai sensi **dell'art.56- sexies** del CCNL 21.05.2018, per le categorie C e D, come sotto indicato:

➤ Ufficiali di Polizia Provinciale di Categoria D € 1.725,00 annui

➤ Marescialli di Polizia Provinciale di Categoria C € 925,00 annui

Il tavolo si riserva di rivedere le suddette indennità sulla base dell'effettivo utilizzo anche in seguito ai pensionamenti.

L'Amministrazione procederà, come già stabilito nel precedente accordo, all'erogazione per dodici mensilità dei compensi, salvo eventuale revoca/revisione dell'incarico da parte del Direttore di Area



Le parti hanno sottoscritto la pre-intesa ed hanno rinviato la firma definitiva del CCID ad una successiva riunione che l'amministrazione fisserà. (si allega la pre-intesa alla presente relazione)

Quantificazione delle risorse:

Il Fondo 2020 è stato costituito con D.D. n.606 del 19/12/2019 – per la sola parte stabile, al fine di potere riconoscere e liquidare ai dipendenti le quote di salario accessorio e/o indennità finanziate con tali risorse, già contrattate, e comunque necessarie per la prosecuzione dell'attività dell'Ente.

INCREMENTI

L'art.67 "Fondo risorse decentrate: costituzione "del CCNL del comparto Funzioni Locali sottoscritto il 21.05.2018 dispone:

- Comma 1: "*a decorrere dall'anno 2018 il "Fondo delle risorse decentrate" è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31 comma2, del CCNL 22.01.2004 relative all'anno 2017...omissis.... L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi.*"..... Tale importo risulta pari ad € **876.966,00** (Fondo 2017 € 972.019,00 meno € 95,053,00 decurtazione Fondo PO e AP);
- comma 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; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data;*"..pari ad € **14.863,00**
- comma 2, lett.c : "*l'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità ed dagli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;*" tale importo per l'anno 2018 è pari ad € **1.629,00** (retribuzione di anzianità di 1 dipendenti cessati nel 2017 e nel 2019).

DECURTAZIONI

Con DGR n.713 del 25/06/2018 La Regione dell'Umbria ha disposto, tra l'altro, il trasferimento ai sensi dell'art. 49 commi 2 e 3, della L.R. n. 1 del personale provinciale di cui al comma 793 e al comma 795, dalla L. n. 205/2017, presso ARPAL Umbria con decorrenza 30 giugno 2018. Sono transitate presso l'ARPAL n. 32 delle 33 unità di personale poiché una dipendente è stata collocata a riposo in data 31/03/2018. La decurtazione per il Personale transitato all'ARPAL è stata operata tenendo conto dell' art. 67, comma 2, lett.e) del CCNL 21/05/2018 che prevede ... "*un aumento dei fondi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento funzioni, a fronte di corrispondente riduzione stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza,...*"; e del parere n. 105/2018 della Corte dei conti Umbria sezione regionale di controllo per l'Umbria "*la riduzione del Fondo deve quindi riguardare tutte le componenti, nessuna esclusa, del trattamento economico cui era destinatario il personale trasferito, in misura proporzionale all'entità di quest'ultimo....*"

La riduzione per l'anno 2019 di € **129.460,00** è pari al trattamento accessorio cui era destinatario il personale trasferito dei Centri per l'Impiego, n.32 unità trasferite per 6 mesi gennaio-dicembre 2019 ; il taglio ha riguardato : la progressione economica (il differenziale PEO è stato portato in diminuzione della riduzione) e l'indennità di comparto, (le unità assunte part-time è stato detratto l'importo part-time, poiché dal 30 giugno 2018 non avrebbero avuto l'integrazione oraria), in godimento alla data del 31/06/2018, mentre per la produttività collettiva, l'indennità per specifiche responsabilità, la retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative e Alte Professionalità si è tenuto conto dell'importo destinato al personale dei centri per l'impiego per l'anno 2017. Tale importo verrà portato in detrazione anche negli anni successivi.

FONDO Posizioni Organizzative 2020

€ 95.053,00

Nell'anno 2017 il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per l'area delle posizioni organizzative è stato determinato in un importo di € 95.053,00 (effettivamente erogato) di cui € 75.630,00 destinato alla retribuzione di posizione ed € 19.423,00 destinato alla retribuzione di risultato, e che, in base alla nuova disciplina introdotta dal comma 7 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018, tali risorse, ancorché finanziate con oneri a carico del bilancio, sono soggette ai limiti imposti sul trattamento economico accessorio di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017;.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse per la sola parte riferita all'oggetto del contratto

Area Finanziaria-Patrimoniale - Servizio Gestione del personale



le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Le risorse verranno quantificate negli importi annualmente approvati nel “Fondo risorse decentrate” dell’anno di Competenza.

C) effetti abrogativi impliciti

Il CCDI in esame stabilisce i criteri per l’attribuzione dell’indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell’art.17, comma 2, lett.f) CCNL 01.04.1999, art.36, comma 1, CCNL 22.01.2001, art.7, CCNL 09.05.2006 e art. 70 – quinquies , CCNL 21.05.2018 e dell’indennità di funzione ai sensi dell’art.56 - sexies , CCNL 21/05/2018.

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Si attesta che la corresponsione degli incentivi in materia di premialità e meritocrazia contenute nel D.lgs. 150/09 in quanto detti incentivi non vengono distribuiti automaticamente ma, in coerenza con le previsioni del citato decreto, del CCNL e della consolidata giurisprudenza contabile, solo al termine della valutazione riferita al ciclo della performance relativo all’esercizio 2019, secondo il sistema che la Provincia ha adottato con deliberazione di Giunta n. 211 del 27/10/2011 e sue variazioni. Le somme destinate ai relativi istituti di cui sopra, saranno erogate dopo aver accertato l’esito delle relative valutazioni e conseguenti graduatorie verificati i risultati effettivamente raggiunti.

La metodologia prevede che l’assegnazione e la valutazione degli obiettivi avvenga a due livelli: struttura-organizzativi e individuali. Gli obiettivi di struttura sono assegnati ai servizi e riguardano il contributo che gli stessi apportano al raggiungimento degli obiettivi strategici dell’ente nel suo complesso per l’attuazione delle politiche attivate per la comunità e il territorio provinciale. È in base a tale valutazione che avviene l’assegnazione delle risorse relative alla performance organizzativa alle singole aree.

Dagli obiettivi strategici delle aree e quindi organizzativi, discendono gli obiettivi individuali che possono essere specifici o di gruppo. Alla fine dell’anno il responsabile della struttura valuta il contributo che i singoli hanno dato al raggiungimento degli obiettivi della struttura organizzativa nella quale sono inseriti. È in base a tale valutazione che avviene l’assegnazione della performance individuale e della retribuzione di risultato ai titolari di posizioni organizzative e delle alte professionalità, se previste.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche
il presente schema di CCDI non prevede progressioni economiche.

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

L’attribuzione degli importi relativi alla performance e quindi la verifica e coerenza con gli strumenti di programmazione gestionale sarà verificata successivamente alla conclusione del ciclo delle Performance 2020

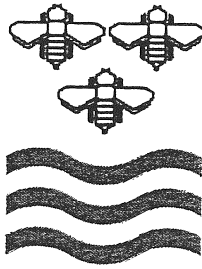
G) altre informazioni eventualmente ritenute utili
parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Terni 03.01.2020

Il Dirigente dell’Area
Finanziaria – Patrimoniale
(Dott.ssa Gioia RINALDI)



PROVINCIA DI TERNI



Collegio dei Revisori dei Conti

* * * * *

VERBALE N.31 del 09/01/2020

Parere di compatibilità pre intesa contratto collettivo decentrato integrativo-personale non dirigente – Criteri per l’attribuzione dell’indennità per specifiche responsabilità (art. 17 c.2 lett.f CCNL 01/04/1999-art. 36 c.1 accnl 22/01/2001-art.7 CCL09/05/2006-e art. 70-quinquenne CCNL 21/05/2018) e dell’indennità di funzione (art. 56 sexies C.C.N.L.21/05/2019).

* * * * *

Il giorno 09 del mese di gennaio alle ore 15,30. presso lo studio della dott.ssa Micaela Oliva in Perugia, via XX settembre 57 si è riunito il Collegio dei Revisori nelle persone di:

- Anna Maria Bernacchia, Presidente;
- Francesca Caproni, Revisore;
- Micaela Oliva, Revisore.

Il Collegio dei Revisori,

PREMESSO

- che il collegio in data 03/01/2020 ha ricevuto – via pec - richiesta di parere ai sensi dell’art 40 bis c. 1 del D. lgs. n. 165/2001 con allegato la Relazione illustrativa _tecnico Finanziaria;
- che ha esaminato la documentazione relativa alla pre-intesa contratto collettivo decentrato integrativo per l’anno 2019 – Personale non dirigente sui criteri per l’attribuzione dell’indennità per specifiche responsabilità e dell’indennità di funzione) siglata in data 30/12/2019;
- che nella relazione tecnica finanziaria e illustrativa vengono rappresentate le ripartizioni del fondo risorse decentrate secondo gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili dal Ministero dell’Economia e delle Finanziarie;

Il Collegio dei Revisori,

VISTI

- l'art.239 del TUEL, comma 1, lettera c);
- l'art.40 e 40bis del d.lgs n.165/2001;
- l'art.8, comma 6 del CCNL 21/05/2018;
- l'art. 56- sexies CCNL 21/05/2018;

VERIFICATI

- che il fondo rispetta il limite di cui all'art. 23 comma 2 del D.Lgs n. 75/2017 e quello del comma 6 dell'art. 67 del CCNL 21/05/2018;
- che il bilancio di previsione per l'anno 2019 risulta approvato e sono previste le somme nei capitoli indicati nella relazione tecnica finanziaria e illustrativa;
- che l'art. 40 bis del d.lgs 165/2001, affida all'Organo di revisione il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dagli obblighi di legge avendo particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e corresponsione dei trattamenti accessori;

ESPRIME

parere favorevole all'ipotesi di accordo pre- intesa contratto collettivo decentrato integrativo – personale non dirigente –criteri per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità e dell'indennità di funzione.

La seduta viene sciola alle ore 16,50, previa sottoscrizione del presente verbale.

IL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

Rag. Bernacchia Anna Maria



Dott.ssa Micaela Oliva



Dott.ssa Francesca Caproni

