

COMUNE DI PORTO MANTOVANO
RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	25/2/2019 preintesa contratto decentrato integrativo sui criteri generali per la retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative 03/04/2019 sottoscrizione contratto decentrato integrativo relativo ai criteri generali per la retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative
Periodo temporale di vigenza	Dalla data di sottoscrizione definitiva fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato o modifiche o integrazioni per sopravvenute esigenze o modifiche legislative.
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica: Presidente: dott.ssa Bianca Meli – Segretario Comune di Porto Mantovano Componente permanente: avv. Sara Badari - Responsabile dell'ufficio personale Comune di Porto Mantovano Componente permanente: dott.ssa Nadia Marastoni Responsabile del servizio finanziario</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): Cgil Funzione Pubblica - Andrea Torelli Cisl FP - Cesira Chittolini UIL F.P.L. - Paola Biacca R.S.U. del Comune di Porto Mantovano: - Livio Bosi - Claudia Debattisti - Michele Zamboni - Catia Manfredini</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie della preintesa (elenco sigle): <i>Cgil Funzione Pubblica: Andrea Torelli</i> Cisl FP - Cesira Chittolini UIL F.P.L. - Paola Biacca</p> <p>R.S.U. del Comune di Porto Mantovano: Bosi Livio – Catia Manfredini - Zamboni - Debattisti</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie del CCDI (elenco sigle): <i>Cgil Funzione Pubblica: Andrea Torelli</i> Cisl FP - Cesira Chittolini UIL F.P.L. - Paola Biacca</p> <p>R.S.U. del Comune di Porto Mantovano: Bosi Livio – Catia Manfredini - Zamboni - Debattisti</p>
Soggetti destinatari	Titolari di posizione organizzativa del Comune di Porto Mantovano
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative
<p align="center">Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti procedutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno.</p> <p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? La certificazione dell'accordo è stata acquisita a seguito della preintesa. La certificazione è stata acquisita in data 20.3.2019 verbale n. 9</p>

	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: nessuno
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Sì, con delibera di G.C. 63 del 4/6/2018.</p> <p>E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Sì, è stato adottato il programma triennale 2018-2020 per la trasparenza e l'integrità con delibera di G.C. 8 del 25/1/2018 ai sensi del D.Lgs. 14 marzo 2013 n. 33 parte integrante del piano anticorruzione.</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009, abrogato e sostituito dal D.lgs. 33/2013 (art. 53, comma 1, lett. i), D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33)? Gli adempimenti di pubblicazione sono previsti dal D.lgs. 33/2013, cui l'Amministrazione Comunale ha dato attuazione con delibera di G.C. 89/2013, delibera 8/2014, delibera 11/2015, delibera 4 del 29.01.2016, delibera 12/2017, delibera 8/2018 Si veda il sito comunale alla sezione "Amministrazione trasparente"</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'Organismo di Valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Sì, con delibera di G.C. n. 69 del 25/6/2018 è stata approvata la relazione sulla performance 2017, validata dall'OIV in data 5/7/2018, al numero protocollo 15009. L'Amministrazione ha approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2018 – parte contabile con delibera di G.C. n 26 del 5/3/2018 e con delibera di G.C. 63 del 4/6/2018 il piano esecutivo di gestione e piano dettagliato degli obiettivi e della performance 2018 – 2020. Lo stato di attuazione del PEG-PIANO DELLA PERFORMANCE 2018 sarà approvato nel 2019, così come la relazione della performance 2018.</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)

Il modulo ripercorre ogni articolo dell'accordo proposto alla certificazione ai fini della verifica della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale, illustrandone i contenuti.

a) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo 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.

Il CCNL 21/5/2018 prevede una nuova disciplina per le posizioni organizzative. Si prevede un periodo transitorio nel corso del quale gli incarichi di posizione organizzativa già conferiti e ancora in atto proseguono e possono essere prorogati fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative, e comunque non oltre un anno dalla data di sottoscrizione del CCNL.

Poiché il CCNL all'art. 7 comma 4 dispone: alla lettera v) che sono oggetto di contrattazione integrativa “i **criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato** dei titolari di posizione organizzativa”; alla lettera j) “la **correlazione tra i compensi** di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa”, le parti si sono incontrate per definire tali aspetti in data 25/2/2019.

Il nuovo assetto delle PO è materia di confronto con i sindacati con riferimento alle previsioni dell'art. 5 del medesimo CCNL lettere d) criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi, e) criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, g) verifica delle facoltà di implementazione del fondo in relazione alla riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato, mentre è materia di contrattazione, come anticipato, relativamente ai criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato e alla sua correlazione con i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) cioè con i compensi che specifiche disposizioni di legge riconoscono anche alle PO.

Il Comune di Porto Mantovano ha quindi da un lato aperto il confronto con i sindacati ai sensi dell'art. 5 CCNL 21/5/2018 e dall'altro lato ha contrattato quanto previsto dall'art. 7 comma 4, lettere j) e v).

L'approvazione del nuovo assetto delle PO si rende infatti necessaria e urgente in quanto, in assenza, si determinerebbe di fatto la paralisi dell'ente, tanto più durante il periodo elettorale poiché il mandato dell'attuale sindaco è in scadenza a maggio 2019. Nel Comune di Porto Mantovano infatti i titolari di Posizioni Organizzativa svolgono le funzioni previste dall'art. 107 del D.lgs. 267/2000, essendo un ente privo di dirigenti.

L'art. 1 dell'ipotesi rubricato “Retribuzione di risultato titolari di posizione organizzativa” al comma 1 rileva che lo stanziamento delle risorse destinate a finanziare la retribuzione di risultato spetta annualmente alla Giunta Comunale, senza che siano richieste particolari forme di relazione sindacale. La quota da destinare a tale voce ex art. 15 comma 4 CCNL 21/5/2018 non può essere inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato.

Il comma 2 dispone che l'attribuzione della retribuzione di risultato avviene secondo i criteri approvati nel sistema di misurazione e valutazione della performance.

L'art. 2 rubricato “Correlazione tra retribuzione di risultato e compensi previsti da specifiche disposizioni di legge” dispone che non vi siano decurtazioni della retribuzione di risultato in caso di attribuzione degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge.

Utile ricordare che gli incentivi previsti dalla normativa sono:

- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 50 del 2016
- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014;
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.5.2006;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n.662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D.Lgs.n.446 del 1997;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.

L'art. 3 impegna le parti a rivedersi nel mese di ottobre 2019.

Premesso quanto sopra, si attesta che l'ipotesi di accordo collettivo decentrato è compatibile con le disposizioni legislative e contrattuali nazionali.

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato in quanto non riguarda il fondo produttività ex art. 67 CCNL 21/5/2018. Si specifica tuttavia che, nel rispetto dell'art. 23 comma 2 del d.lgs. 75/2017 che dispone che a decorrere dal 1/1/2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016, il Comune di Porto Mantovano con riferimento al trattamento economico delle posizioni organizzative non deve superare l'importo stanziato nel 2016 pari a complessivi euro 79.405,00 (fra retribuzione di posizione e retribuzione di risultato).

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

Il CCDI entra in vigore il giorno successivo alla sua approvazione.

d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

In materia di meritocrazia e premialità trova applicazione il *Sistema di valutazione della performance* del personale.

e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio della selettività delle progressioni economiche finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali) ai sensi dell'art. 23 del decreto legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio)

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

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.

L'erogazione della retribuzione di risultato è collegata al raggiungimento degli obiettivi indicati nella programmazione gestionale (Piano della Performance). La valutazione dei titolari di Posizione Organizzativa avviene in applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance.

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Modulo I - La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

SEZIONE I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

Parte non pertinente alla specifica ipotesi di accordo illustrata.

SEZIONE II – Risorse variabili

Non di pertinenza di questa ipotesi di CCDI

SEZIONE III –Decurtazioni del fondo

Non di pertinenza di questa ipotesi di CCDI

SEZIONE IV –Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Non di pertinenza di questa ipotesi di CCDI

SEZIONE V –Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Non di pertinenza di questa ipotesi di CCDI

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 specificatamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione (previsione di spesa)

Parte non pertinente alla specifica ipotesi di accordo illustrata.

SEZIONE II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Parte non pertinente alla specifica ipotesi di accordo illustrata.

Sezione III eventuali destinazioni ancora da regolare

Non di pertinenza del presente CCDI

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

Non di pertinenza del presente CCDI

Sezione V Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Non di pertinenza del presente CCDI

Modulo III - Schema generale riassuntivo del fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente fondo certificato dell'anno precedente

Tabella 1 - Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo. Anno 2018 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2017

Parte non pertinente alla specifica ipotesi di accordo illustrata.

Tabella 2 - Schema generale riassuntivo di programmazione di utilizzo del Fondo. Anno 2018 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2017

Parte non pertinente alla specifica ipotesi di accordo illustrata.

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Parte non pertinente alla specifica ipotesi di accordo illustrata

In relazione a quanto prescrive la circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n.25 del 19.7.2012, si precisa che la spesa annua a regime derivante dall'adozione dell'accordo decentrato in oggetto è pienamente sostenibile nell'ambito degli strumenti annuali e pluriennali di bilancio del Comune di Porto Mantovano.

SEZIONE I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economica –finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione

Parte non pertinente alla specifica ipotesi di accordo illustrata.

SEZIONE II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Parte non pertinente alla specifica ipotesi di accordo illustrata.

SEZIONE III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Parte non pertinente alla specifica ipotesi di accordo illustrata.

Porto Mantovano 3/4/2019