



# COMUNE DI SAN VITO CHIETINO

(Provincia di Chieti)

Largo Altobelli, 1 – 66038 – San Vito Chietino – CH

Tel. 0872 61911 – Fax 0872 619150

C.F. 00094240694

[www.comunesanvitochietino.gov.it](http://www.comunesanvitochietino.gov.it) – E - mail: [info@comunesanvitochietino.gov.it](mailto:info@comunesanvitochietino.gov.it)



## **RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA EX ART.40 COMMA 3-SEXIES DEL D.LGS. 165/2001 SULL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO DI LIVELLO TERRITORIALE (CCDILT) SIGLATA IL 04 dicembre 2018**

### **PREMESSA.**

La presente relazione viene redatta in conformità agli schemi previsti dalla circolare n.25 del 19 luglio 2012 emanata dal Ministero dell'economia e delle finanze d'intesa con il Dipartimento della funzione pubblica, e successivi aggiornamenti.

Il CCDI oggetto di relazione riguarda unicamente la disciplina normativa degli istituti contrattuali demandati alla negoziazione decentrata e, pertanto, al momento non vengono direttamente in rilievo i profili di ordine economico che, invece, assumeranno significativa rilevanza in sede di relazione tecnico-finanziaria sui contenuti degli accordi annuali (cd. CCDI) che l'Ente stipulerà, sulla base del contratto in esame, per l'utilizzo delle risorse decentrate.

### **MODULO 1: LA COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA.**

#### **SEZIONE I – RISORSE STABILI.**

##### **Risorse storiche.**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

La sottosezione sarà valorizzata al momento di relazionare il CCDI economico annuale.

##### **Incrementi contrattuali.**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

La sottosezione sarà valorizzata al momento di relazionare il CCDI economico annuale.

##### **Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità,**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

La sottosezione sarà valorizzata al momento di relazionare il CCDI economico annuale.

#### **SEZIONE II – RISORSE VARIABILI.**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

La sezione sarà valorizzata al momento di relazionare il CCDI economico annuale. Si evidenzia comunque che, secondo quanto previsto dall'art.8, comma 3, del CCDI, in tale sede, ove nel bilancio dell'Ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano, ai sensi dell'art.67, comma 3, lettera h), e comma 4 del CCNL 21 maggio 2018, la possibilità di integrare le risorse decentrate variabili sino ad un massimo dell'1,2% del monte salari riferito all'anno 1997. Ai sensi del comma 6 del medesimo art.67 gli enti possono stanziare tali risorse aggiuntive nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale.

### **SEZIONE III – DECURTAZIONI DEL FONDO.**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

La sezione sarà valorizzata al momento di relazionare il CCDI economico annuale.

### **SEZIONE IV – SINTESI DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE.**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

La sezione sarà valorizzata al momento di relazionare il CCDI economico annuale.

### **SEZIONE V – RISORSE TEMPORANEAMENTE ALLOCATE ALL'ESTERNO DEL FONDO.**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

La sezione sarà valorizzata al momento di relazionare il CCDI economico annuale.

## **MODULO 2: DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA.**

### **SEZIONE I – DESTINAZIONI NON DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA O COMUNQUE NON REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE.**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

La sezione sarà valorizzata al momento di relazionare il CCDI economico annuale.

### **SEZIONE II – DESTINAZIONI SPECIFICAMENTE REGOLATE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO.**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

La sezione sarà valorizzata al momento di relazionare il CCDI economico annuale.

### **SEZIONE III – DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE.**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

La sezione sarà valorizzata al momento di relazionare il CCDI economico annuale.

### **SEZIONE IV – SINTESI DELLA DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE.**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

La sezione sarà valorizzata al momento di relazionare il CCDI economico annuale.

### **SEZIONE V – DESTINAZIONI TEMPORANEAMENTE ALLOCATE ALL'ESTERNO DEL FONDO.**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

La sezione sarà valorizzata al momento di relazionare il CCDI economico annuale.

### **SEZIONE VI – ATTESTAZIONE MOTIVATA DAL PUNTO DI VISTA TECNICO-FINANZIARIO DEL RISPETTO DI VINCOLI DI CARATTERE GENERALE.**

**a. Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del fondo aventi natura certa e continuativa con le risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità.**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

La sottosezione sarà valorizzata al momento di relazionare il CCDI economico annuale.

**b. Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici.**

L'art.9 del CCDI disciplina i criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance. In particolare è stabilito che:

- il fondo disponibile è attribuito al personale secondo la disciplina contenuta nel sistema di misurazione e valutazione della performance, il quale è informato a principi meritocratici che valorizzano la qualità della prestazione lavorativa, le competenze professionali e la capacità di raggiungere gli obiettivi programmati;
- ai fini di realizzare, ai sensi dell'art.69 del CCNL 21 maggio 2018, la differenziazione del premio individuale, al 20% del personale (con arrotondamento per eccesso) che consegue le valutazioni più elevate, è attribuita una maggiorazione dell'incentivo alla performance individuale pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi riconosciuti ai dipendenti valutati positivamente;
- per accedere all'incentivo premiale il personale deve aver prestato servizio per almeno sei mesi complessivi durante l'anno solare di riferimento;
- l'erogazione dei compensi è effettuata annualmente, di norma nel mese di aprile, sulla base dell'esito della valutazione riferita all'anno precedente.

L'art.13 disciplina a sua volta i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità. In particolare è stabilito che la professionalità sviluppata ed attestata dal sistema di misurazione e valutazione della performance costituisce, ai sensi dell'art.25 del D.Lgs. 150/2009, presupposto per l'assegnazione di incarichi e responsabilità secondo criteri oggettivi e pubblici. L'indennità per specifiche responsabilità può essere riconosciuta al personale ascritto alle categorie B-C-D, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, a cui il caposettore abbia formalmente attribuito la responsabilità istruttoria di procedimenti amministrativi complessi ai sensi dell'art.5 della legge 241/1990, ovvero la responsabilità di specifici uffici od ambiti gestionali, ovvero la delega di alcune competenze comprese nelle funzioni di cui all'art.17, comma 1, lettere b) - d) - e) del D.Lgs. 165/2001. I capisettore, in considerazione di quanto previsto dall'art.20, comma 1, lettera e), del D.Lgs. 150/2009, non possono attribuire incarichi e responsabilità al personale che abbia riportato, nell'anno precedente, una valutazione inferiore a 70/100. Qualora detta valutazione minima non venga poi raggiunta da un dipendente già assegnatario di incarichi e responsabilità, il caposettore interessato deve procedere subito alla relativa revoca dandone contestuale comunicazione al Responsabile del Servizio Finanziario. In tale contesto, i capisettore verificano il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità assumendo, all'occorrenza, i conseguenti provvedimenti correttivi o revocativi. L'indennità può essere riconosciuta solo quando le specifiche funzioni attribuite siano caratterizzate da significativi profili di responsabilità e va determinata, sulla base delle risorse assegnate a ciascun settore ai sensi del precedente comma 5, tenendo conto dei sottoelencati elementi di valutazione:

- grado di capacità relazionale con soggetti interni ed esterni all'ente;
- autonomia operativa correlata all'espletamento dell'incarico;
- rilevanza delle funzioni assegnate rispetto alla performance organizzativa dell'ente;
- attribuzione della competenza ad adottare il provvedimento finale;
- implicazione dell'attività di coordinamento di personale;
- assegnazione della delega a sostituire il caposettore in caso di assenza;
- conferimento della titolarità di un ufficio formalmente istituito secondo la specifica disciplina recata dal regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi.

Al fine di evitare l'erogazione di più compensi per l'espletamento delle medesime funzioni le indennità di cui ai commi 1 e 2 dell'art.70-quinquies del CCNL 21 maggio 2018 possono cumularsi, con provvedimento motivato del caposettore, solo in

presenza di una effettiva ed evidente diversità del titolo in base al quale è corrisposta la relativa indennità.

**c. Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il fondo (progressioni orizzontali).**

L'art.10 del CCDI disciplina i criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche. In particolare è stabilito che le PEO sono attribuite, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, comunque non superiore al 50% (con arrotondamento per eccesso) del personale in servizio presso ciascun settore al 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il CCDI economico che prevede l'attivazione dell'istituto. Per accedere alla PEO il dipendente deve essere in possesso, ai sensi dell'art.16, comma 6, del CCNL 21 maggio 2018, del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi alla data del precedente comma 3. L'attribuzione delle nuove PEO avviene mediante apposite graduatorie di settore basate sulle risultanze delle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente l'anno in cui viene sottoscritto il CCDI economico che prevede l'attivazione dell'istituto. Le graduatorie sono redatte, in ordine decrescente, tenendo conto del valore medio delle valutazioni riportate. A parità di punteggio le PEO sono attribuite considerando l'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento e, a tal fine, si tiene conto della maggiore anzianità di servizio di ruolo nella PA. In caso di ulteriore parità le PEO sono attribuite al personale che non ha avuto accesso all'istituto da maggior tempo. Prima di conferire le nuove PEO va consultato l'Ufficio per i procedimenti disciplinari al fine di rilevare l'esistenza, a carico del personale beneficiario, di eventuali sanzioni definitive formalmente irrogate nell'anno di riferimento. Qualora l'esito della verifica sia positivo, il dipendente interessato per quell'anno viene escluso dal beneficio e si procede allo scorrimento della graduatoria di settore.

**MODULO 3: SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEL FONDO E CONFRONTO CON IL CORRISPONDENTE FONDO CERTIFICATO DELL'ANNO PRECEDENTE.**

**SEZIONE I – SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DI COSTITUZIONE DEL FONDO ANNO 2019 E CONFRONTO CON IL CORRISPONDENTE FONDO CERTIFICATO ANNO 2018.**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

La sezione sarà valorizzata al momento di relazionare il CCDI economico annuale.

**SEZIONE II – SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DI PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO ANNO 2019 E CONFRONTO CON IL CORRISPONDENTE FONDO CERTIFICATO ANNO 2018.**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

La sezione sarà valorizzata al momento di relazionare il CCDI economico annuale.

**MODULO 4: COMPATIBILITA' ECONOMICO-FINANZIARIA E MODALITA' DI COPERTURA DEGLI ONERI DEL FONDO CON RIFERIMENTO AGLI STRUMENTI ANNUALI E PLURIENNALI DI BILANCIO.**

**SEZIONE I – ESPOSIZIONE FINALIZZATA ALLA VERIFICA CHE GLI STRUMENTI DELLA CONTABILITA' ECONOMICO-FINANZIARIA DELL'ENTE PRESIDIANO CORRETTAMENTE I LIMITI DI SPESA DEL FONDO NELLA FASE PROGRAMMATICA DELLA GESTIONE.**

L'art.7 del CCDI detta le regole preordinate all'attività di contrattazione decentrata a livello territoriale (CCDI normativo ed economico annuale). Relativamente al secondo aspetto, nel quale vengono direttamente in rilievo i profili di ordine economico, il contratto fissa una puntuale disciplina finalizzata a governare nell'Ente, nel rispetto delle disposizioni previste in materia dalla legge e dal CCNL, i flussi di spesa connessi alla gestione delle risorse decentrate. L'intero procedimento si sviluppa attraverso le seguenti fasi:

- emanazione dell'atto di indirizzo, nei confronti del presidente della delegazione di parte datoriale, ad opera della Giunta Comunale;
- convocazione, da parte del presidente della delegazione di parte datoriale, delle rappresentanze sindacali per lo svolgimento dell'attività di contrattazione decentrata;
- sigla dell'ipotesi di contratto decentrato tra il presidente della delegazione di parte datoriale e le rappresentanze sindacali;
- redazione e sottoscrizione, ad opera del presidente della delegazione di parte datoriale, della relazione illustrativa ex art.40, comma 3-sexies, del D.Lgs. 165/2001 e della relazione tecnico-finanziaria ex art.40, comma 3-sexies, del D.Lgs. 165/2001 ad opera del Responsabile dei Servizi Finanziari;
- certificazione delle succitate due relazioni, ex art.40, comma 3-sexies, ed art.40-bis, comma 1, del D.Lgs. 165/2001, da parte del revisore dei conti;
- adozione, ad opera della Giunta Comunale, del provvedimento deliberativo con cui si autorizza il presidente della delegazione di parte datoriale alla sottoscrizione dell'ipotesi di contratto decentrato siglato;
- convocazione, ad opera del presidente della delegazione di parte datoriale, delle rappresentanze sindacali per la stipula del contratto decentrato;
- pubblicazione del CCDI nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dell'ente e conseguente trasmissione all'ARAN-CNEL, entro 5 giorni dalla sottoscrizione definitiva, degli atti di cui all'art.40-bis, comma 5, del D.Lgs. n.165/2001, da parte del presidente della delegazione trattante, degli atti previsti dall'art.40, comma 4, del D.Lgs. 165/2001.

Il comma 4 del succitato art.7 prevede altresì che, ai sensi dell'art.40, comma 3-quinquies, del D.Lgs. n.165/2001, l'Ente non può sottoscrivere contratti decentrati in contrasto con i vincoli ed i limiti risultanti dai CCNL, o che disciplinano materie non espressamente demandate al livello negoziale decentrato, o che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale del Comune stesso. Nei casi di violazione dei vincoli e limiti imposti dal CCNL o dalla legge le relative clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite di diritto ai sensi degli artt.1339 e 1419, comma 2, del Codice Civile.

## **SEZIONE II – ESPOSIZIONE FINALIZZATA ALLA VERIFICA A CONSUNTIVO CHE IL LIMITE DI SPESA DEL FONDO DELL'ANNO PRECEDENTE RISULTA RISPETTATO.**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

La sezione sarà valorizzata al momento di relazionare il CCDI economico annuale.

## **SEZIONE III – VERIFICA DELLE DISPONIBILITA' FINANZIARIE DELL'ENTE AI FINI DELLA COPERTURA DELLE DIVERSE VOCI DI DESTINAZIONE DEL FONDO.**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

La sezione sarà valorizzata al momento di relazionare il CCDI economico annuale.

San Vito Chietino, 04 dicembre 2018

**IL RESPONSABILE DEI SERVIZI FINANZIARI**  
**dott.ssa Anna Maria Vinciguerra**

