



Comune di Rimini	Dipartimento Servizi di staff Ufficio Sistemi Incentivanti	Piazza Cavour, 27 - 47921 Rimini tel. 0541/704961-704971 – 704949 - fax 0541/704963 www.comune.rimini.it e-mail: sistemi.incentivanti@comune.rimini.it c.f.-p.iva 00304260409
-------------------------	---	--

Rimini, 13 giugno 2019

Collegio dei Revisori

e, p.c. Dirigente
Settore Ragioneria Generale
Dott. William Casanova

LORO SEDI

OGGETTO: Relazione illustrativa e tecnico finanziaria sull'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo del personale dipendente 13/6/2019 di integrazione del CCDI normativo per il triennio 2019/2021 sottoscritto definitivamente in data 21 febbraio 2019.

Premessa

Con riferimento a quanto previsto dall'articolo 8 del CCNL 21 maggio 2018 e dall'art. 40-bis del D.Lgs. 165/2001 in ordine al controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione integrativa con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione di norme di legge e la relativa certificazione degli oneri, si trasmette l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo del personale dipendente.

In data 19 luglio 2012, con circolare n. 25 il MEF, dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ha predisposto e resi noti gli schemi di relazione illustrativa e tecnico-finanziaria indicando, tra le fattispecie di contrattazione integrativa per cui valgono le vigenti procedure di certificazione dell'Organo di revisione contabile ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1, del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., anche i contratti integrativi normativi.

Pertanto, sulla base di quanto previsto nella predetta circolare e seguendo gli schemi ad essa allegati, è stata redatta la presente relazione illustrativa a corredo dell'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo del personale dipendente. Si evidenzia che le parti ritenute non pertinenti sono presenti con l'annotazione "parte non pertinente allo specifico accordo illustrato".

Modulo 1 - Scheda 1.1**Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

Data di sottoscrizione	13 giugno 2019
Periodo temporale di vigenza	<p>Dal 1° gennaio 2019 per il triennio 2019-2021 e comunque fino alla sottoscrizione di un nuovo CCDI normativo in materia per le disposizioni di cui all'articolo 1 comma 1.</p> <p>Dal giorno successivo alla data di sottoscrizione definitiva del CCDI oggetto della presente relazione e fino alla sottoscrizione di un nuovo CCDI normativo in materia per le disposizioni di cui all'articolo 1 comma 2, all'articolo 2, all'articolo 3 e all'articolo 4</p>
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>Presidente: Segretario generale. Con D.G. del 5 giugno 2018, n. 157 è stato stabilito che in caso di assenza o impedimento del Segretario, il Dirigente competente in materia di Organizzazione e gestione del personale è incaricato alla firma in sostituzione del Segretario generale.</p> <p>Componente: Dirigente competente in materia di Organizzazione e gestione del personale</p> <p>Componente: Dirigente competente in materia di Servizi Educativi</p> <p>Componente: Dirigente Comandante della Polizia Municipale</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CGIL, FP CISL, FPL UIL, CSA e relative RSU</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none"> - la maggioranza dei componenti della RSU aziendale; - FP CGIL, FP CISL, FPL UIL, CSA
Soggetti destinatari	Personale dipendente del Comune di Rimini
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>Disciplina gli aspetti normativi delle materie che il CCNL relativo al personale del comparto Funzioni locali sottoscritto in data 21 maggio 2018, demanda alla contrattazione decentrata integrativa. In particolare la contrattazione decentrata disciplina alcuni istituti non già disciplinati con il CCDI normativo 21 febbraio 2019 e ne integra alcuni già definiti con il predetto CCDI e precisamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - art. 1: integra la disciplina dell'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis CCNL 21/5/2018, già disciplinata all'art. 5 del CCDI 21 febbraio 2019; - art. 2: definisce la disciplina dell'indennità di servizio esterno per il personale appartenente al Corpo di Polizia Locale ai sensi dell'art. 56-quinquies CCNL 21/5/2018; - art. 3: definisce la disciplina dell'indennità di funzione per il personale appartenente al Corpo di Polizia Locale ai sensi dell'art. 56-sexies CCNL 21/5/2018; - art. 4: disposizioni finali

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>La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte dell'organo di controllo interno (Collegio dei Revisori)</p>
	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?</p> <p>E' stato adottato il piano della performance per l'anno 2011 (D.G. 127 del 12/4/2011), per gli anni 2012-2014 (D.G. 296 del 30/10/2012), per gli anni 2013-2015 (D.G. 198 del 6/8/2013), per gli anni 2014-2016 (D.G. 190 del 15/7/2014), per gli anni 2015-2017 (D.G. 120 del 31/3/2015 e successiva modifica D.G. 208 del 16/6/2015), per gli anni 2016- 2018 (D.G. 70 del 13 marzo 2016 e sue successive modifiche e integrazioni), per gli anni 2017-2019 (D.G. 84 del 28/3/2017), per gli anni 2018-2020 (D.G. 22 del 30/1/2018 e successive modifiche e integrazioni) e per gli anni 2019-2021 (D.G. del 15 gennaio 2019, n. 11 e sue successive modifiche ed integrazioni).</p>
		<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2012-2014 (D.G. 265 del 2/10/2012). Con deliberazione di Giunta Comunale del 28 gennaio 2014 n. 13 è stato approvato il Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016 costituente sezione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2014-2016. Con deliberazione di Giunta Comunale del 29 gennaio 2015, n. 20 è stato approvato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2015-2017 costituente sezione del Piano Triennale della Corruzione 2015-2017. Con deliberazione di Giunta Comunale del 28 gennaio 2016, n. 37 è stato approvato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2016-2018 costituente sezione del Piano Triennale della Corruzione 2016-2018. Con deliberazione di Giunta Comunale del 31 gennaio 2017, n. 17 è stato approvato il Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2017-2019. Con deliberazione di Giunta Comunale del 30 gennaio 2018, n. 21 è stato approvato il Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2018-2020. Con deliberazione di Giunta Comunale del 31 gennaio 2019, n. 26 è stato approvato il Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2019-2021.</p> <p>Tale adempimento è stato reso obbligatorio anche per gli enti locali dall'articolo 10 del D.lgs. 33/2013. L'articolo 53 comma 1, lettera i), del D.Lgs. 33/2013 ha abrogato l'articolo 11 del D.Lgs. 150/2009.</p> <p>Ai sensi di quanto previsto dal D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, come modificato dal D.Lgs. 25 maggio 2016 n. 97, la programmazione delle azioni per la trasparenza non è più oggetto di un autonomo documento, ma costituisce apposita sezione del Piano Anticorruzione che pertanto dal 2017 ha assunto la denominazione di Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza.</p>

		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009?</p> <p>L'articolo 53 comma 1, lettera i), del D.Lgs. 33/2013 ha abrogato l'articolo 11 del D.Lgs. 150/2009. Tale adempimento è stato recepito all'articolo 10 commi 6 e 8 del precitato D.Lgs. 33/2013. Relativamente agli adempimenti di cui al comma 6 si segnala che nel 2016, è stata organizzata una giornata finalizzata alla trasparenza con la cittadinanza (2/2/2016), in prosecuzione degli incontri già organizzati nel 2015 (21 aprile, 2 giugno, 27 novembre). Come indicato nel Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2018-2020, non si è però registrato un significativo riscontro da parte della cittadinanza e le giornate hanno avuto una partecipazione non soddisfacente. Ciò ha portato alla valutazione di cercare di individuare forme diverse di informazione e coinvolgimento: sono stati potenziati tutti gli strumenti di comunicazione "social", la completezza e raggiungibilità delle informazioni sul sito e forme più mirate di coinvolgimento su temi specifici. Nel 2018 è stato attivato il "Laboratorio Aperto", progetto finanziato nell'ambito dell'Asse 6 del POR FESR 2014-20, quale luogo di partecipazione e progettazione sociale innovativa. Il primo incontro si è tenuto in data 30/10/2018 ed ha trattato l'uso dei dati aperti in ambito culturale, promozione turistica e qualità della vita. In data 16/11/2018 si è realizzato un laboratorio (workshop) tematico relativo all'ambito culturale approfondendo il tema del riutilizzo dei dati aperti. In data 28/11/2018 si è tenuto un secondo workshop di approfondimento tematico sui dati aperti relativi alle scuole.</p> <p>Relativamente agli adempimenti di cui al comma 8 dell'articolo 10 del D.Lgs. 33/2013 si comunica che i contenuti richiesti risultano inseriti nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente" all'interno del sito istituzionale dell'ente e vengono costantemente aggiornati in relazione alle modifiche approvate dall'Amministrazione alla propria struttura organizzativa.</p> <p>Il D.Lgs. 33/2016 è stato modificato dal D.lgs. 97/2016 che ha eliminato l'obbligo di pubblicazione previsto alla lett. d) del comma 8 dell'art. 10.</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>Il Nucleo di valutazione ha validato la Relazione sulla performance dell'anno 2018 in data 8 giugno 2019 con atto acquisito a protocollo in data 10 giugno 2019 al n. 158486.</p>
<p>Eventuali osservazioni</p> <p>Il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi è stato adeguato ai principi di cui ai Titoli II e III del D.Lgs. 150/2009 e s.m.i. con deliberazione di Giunta comunale del 28 dicembre 2010 n. 446 ed è stato da ultimo modificato con deliberazione di Giunta comunale del 28 maggio 2019 n. 139.</p>		

II.2 - 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 trattata.**

In merito al contenuto del presente contratto, si precisa che, ai sensi dell'articolo 40, comma 3 bis, del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, così come modificato dall'art. 11, comma 1 lettera c) , nn. da 1) a 3) del D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75, la contrattazione integrativa "si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali...".

In data 21 maggio 2018 è stato siglato il CCNL relativo al personale del comparto Funzioni locali per il triennio 2016-2018 il quale ha riscritto la disciplina delle relazioni sindacali rispetto a quella definita dai precedenti CCNL ed in particolare, all'articolo 7, ha individuato soggetti e materie della contrattazione collettiva integrativa.

In data 21 febbraio 2019 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo del personale dipendente del Comune di Rimini per il triennio 2019-2021, adeguato alle nuove disposizioni introdotte dalla contrattazione nazionale. In tale CCDI, agli articoli 6 e 21, riferiti alle indennità per il personale appartenente al Corpo di Polizia Locale (indennità di servizio esterno e indennità di funzione) le parti hanno stabilito che tali istituti venissero disciplinati successivamente in un apposito accordo integrativo. Nel medesimo CCDI 21/2/2019 le parti hanno anche rinviato ad un apposito accordo la disciplina riferita all'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL 21/5/2018 per il personale del Settore Polizia Municipale.

Pertanto l'ipotesi di contratto integrativo decentrato allegato alla presente relazione è stata redatta con lo scopo di integrare il CCDI normativo 21/2/2019 con la disciplina degli istituti contrattuali non ancora definiti, nonché per modificare alcuni aspetti delle disposizioni già adottate a seguito di intervenute interpretazioni delle norme contrattuali ad opera di ARAN, delle richieste pervenute dalla delegazione trattante di parte sindacale e dalle proposte avanzate dalla delegazione di parte datoriale.

Premesso quanto sopra si elencano di seguito le materie oggetto di regolamentazione, richiamando le fonti legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata.

Articolo 1: modifiche all'art. 5 del CCDI 21/2/2019 denominato "Criteri generali, valori e procedure per l'attribuzione dell'indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21/5/2018)"

L'indennità condizioni di lavoro è un istituto previsto dall'articolo 70-bis del CCNL 21 maggio 2018; nel contratto integrativo vengono integrate le tipologie di attività disagiate ed esposte a rischi di tutte le strutture organizzative dell'Ente rispetto a quanto già definito con CCDI 21/2/19, anche con riferimento al personale del Settore Polizia Municipale. Viene altresì stabilito l'importo individuale dell'indennità e le eventuali deroghe previste a tale importo per specifiche attività, sempre nel rispetto dei limiti previsti dalla contrattazione nazionale. Vengono riformulate le modalità di calcolo dell'indennità di maneggio valori rispetto a quanto già definito dal CCDI 21/2/2019. Viene introdotta infine una specifica disposizione relativamente al riproporzionamento dell'importo dell'indennità per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale o misto, in relazione alle disposizioni dettate da Aran con nota prot. 2315 del 22 marzo 2019.

Si precisa che il presente articolo del CCDI prevede una diversa decorrenza delle disposizioni in esso contenute e precisamente:

- dal 1° gennaio 2019 decorrono le modifiche apportate alle modalità di calcolo dell'indennità di maneggio valori e la precisazione relativa al calcolo dell'indennità per il personale a tempo parziale;

- dal giorno successivo alla data di sottoscrizione definitiva del CCDI decorrono le integrazioni apportate alle tipologie di attività disagiate (personale di categoria C appartenente al corpo della Polizia Locale in servizio presso la Centrale Radio Operativa e al personale con profilo di ausiliario del traffico che svolge servizi su strada nonché al personale che svolge attività di sportello presso i servizi sociali territoriali per le attività di front office) ed esposte a rischi (personale addetto agli allestimenti scenici e ai macchinisti ed elettricisti del Teatro Galli) e ai corrispondenti importi dell'indennità giornaliera spettante.

Articolo 2: criteri generali, valori e procedure per l'attribuzione dell'indennità di servizio esterno per il personale appartenente al Corpo di Polizia Locale (art. 56-quinquies CCNL 21/5/2018)

Questo istituto è previsto dall'articolo 56-quinquies del CCNL 21/5/2018 e nel CCDI vengono disciplinati i presupposti per il riconoscimento dell'indennità, il personale coinvolto e le fasce di importo spettanti. Inoltre le parti stabiliscono che:

- qualora l'importo destinato annualmente all'indennità di servizio esterno non fosse sufficiente a finanziare a tutto il personale del corpo l'indennità nella misura prevista nel CCDI, gli importi delle diverse fasce verranno adeguatamente riproporzionati;
- qualora in sede di prima applicazione rimanessero delle economie rispetto all'importo destinato annualmente all'indennità di servizio esterno, le parti possono valutare di adeguare gli importi delle diverse fasce per gli anni successivi anche in sede di contrattazione decentrata integrativa annuale.

Le disposizioni contenute in questo articolo decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione definitiva del CCDI.

Art. 3: criteri generali, valori e procedure per l'attribuzione dell'indennità di funzione al personale del Corpo di Polizia Locale (art. 56-sexies CCNL 21/5/2018)

Questo istituto è previsto dall'articolo 56-sexies del CCNL 21/5/2018 e nel CCDI vengono disciplinati i presupposti per il riconoscimento dell'indennità, il personale coinvolto e le fasce di importo spettanti in relazione al grado rivestito dal personale.

Le disposizioni contenute in questo articolo decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione definitiva del CCDI.

Art. 4: disposizioni finali

L'articolo precisa che il presente CCDI integra e modifica il CCDI normativo 21 febbraio 2019, definendo la decorrenza del contratto dal giorno successivo alla data di sottoscrizione, ad eccezione di quanto previsto all'articolo 1 comma 1, precisando comunque l'impegno a riaprire la contrattazione per disciplinare gli istituti non già contrattati nell'articolato del contratto decentrato in oggetto o per eventuali modifiche a quanto già in esso disciplinato.

In particolare le parti si impegnano a rivedere, dopo il primo anno di sperimentazione, i criteri di applicazione dell'articolo 56-sexies del CCNL 21/5/2018 di cui all'articolo 3 del CCDI.

Inoltre le parti danno atto che eventuali economie che si dovessero verificare rispetto alla quota destinata complessivamente dalla contrattazione decentrata all'indennità condizioni di lavoro per il personale del corpo di Polizia Locale e per il personale inquadrato nel profilo di ausiliario del traffico, all'indennità di servizio esterno e all'indennità di funzione, andranno ad integrare il budget dell'incentivo al merito e alla produttività del Settore Polizia Municipale e saranno ripartite fra il personale del Corpo di Polizia Locale in base a quanto definito dal Comandante, attraverso apposita relazione, nella quale dovranno essere formalizzati gli importi spettanti a ciascun collaboratore tenendo conto dell'apporto quali-quantitativo fornito dal personale con particolare riferimento all'attività prestata all'esterno.

Inoltre, nelle more della stipula del CCDI di destinazione delle risorse decentrate dell'anno 2019, viene definito l'ammontare delle risorse da destinare provvisoriamente all'indennità condizioni di lavoro per il personale appartenente al Corpo di Polizia Locale e al personale con profilo di ausiliario del traffico, all'indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies CCNL 21/5/18) e all'indennità di funzione (art. 56-sexies CCNL 21/5/2018), in quanto trattasi di indennità introdotte ex novo dal CCNL 21/5/2018 e per le quali pertanto non vale l'ultrattività del CCDI di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2018 non essendo previste in tale CCDI risorse ad essa destinate.

Infine, nelle more della stipula del CCDI di destinazione delle risorse decentrate dell'anno 2019, e in considerazione delle modifiche apportate col presente CCDI alle tipologie di attività disagiate ed esposte a rischi per il personale diverso da quello assegnato al Settore Polizia Municipale, le parti concordano di ridefinire l'importo assegnato in via provvisoria col CCDI 21/2/2019 all'indennità condizioni di lavoro per il personale appartenente ai profili professionali diversi da quelli della P.L. e degli ausiliari del traffico.

Si attesta che l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo del personale dipendente rispetta i vigenti vincoli derivanti dalle norme di coordinamento della finanza pubblica e dai contratti collettivi nazionali di lavoro, nonché le disposizioni contenute nel D.Lgs. 150/2009.

- 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. Tale punto sarà oggetto di compilazione in sede di relazione al contratto sull'utilizzo delle risorse decentrate.

- 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 integra e modifica quanto già disciplinato con il CCDI 21/2/2019 secondo le decorrenze espressamente indicate nel testo contrattuale.

- 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;**

Il CCDI non disciplina incentivi correlati alla performance individuale ed organizzativa, ma unicamente istituti contrattuali legati a presupposti diversi quali, la presenza in servizio del personale, lo svolgimento di determinate attività e, per l'indennità di funzione, l'attribuzione di un particolare grado all'interno del Corpo di Polizia Locale.

Gli incentivi al merito e alla produttività rimangono disciplinati dal CCDI 21/2/2019.

- 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);**

Il CCDI non detta disposizioni in merito alle progressioni economiche orizzontali che rimangono disciplinate dal CCDI 21/2/2019.

- 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'accordo illustrato appartiene alla tipologia dei "contratti integrativi normativi", ossia disciplina e riordina i vari istituti contrattuali, perseguendo lo scopo di integrare e modificare il CCDI normativo del personale dipendente sottoscritto il 21 febbraio 2019, con riferimento anche ai nuovi istituti contrattuali introdotti dal CCNL 21/5/2018 e non ancora disciplinati.

L'ipotesi di CCDI in esame pertanto non comporta stanziamento di risorse correlate al raggiungimento di obiettivi specifici, ma nel disciplinare i vari istituti le delegazioni trattanti si sono poste la finalità di motivare e incentivare il personale orientandolo al raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione. Infatti, in un momento come l'attuale, caratterizzato da forte complessità e riduzione delle risorse umane, il sistema incentivante rappresenta una importante leva per il raggiungimento degli obiettivi sempre più sfidanti, programmati dall'Amministrazione e finalizzati prioritariamente al mantenimento, dal punto di vista qualitativo e quantitativo, dei servizi offerti ai cittadini e in alcuni casi dal potenziamento di alcuni servizi.

- d) **altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.**

Nessuna.

Relazione tecnico-finanziaria

La presente ipotesi di CCDI, rientrando nella tipologia dei "contratti normativi", definisce i criteri generali per l'utilizzo delle risorse relative ai fondi per la contrattazione integrativa, in coerenza con quanto stabilito dai CCNL e dalla normativa in materia e pertanto non genera costi aggiuntivi rispetto al previgente contratto decentrato normativo.

In relazione a quanto prescrive la circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 25 del 19/7/2012, si assevera che dall'ipotesi di CCDI allegata alla presente non derivano effetti economici in termini di costi del personale che trovino contabilizzazione all'esterno dei fondi per la contrattazione integrativa.

Pertanto la presente sezione, che deve essere redatta al fine dell'individuazione e della quantificazione dei costi e dell'attestazione della compatibilità e della sostenibilità nell'ambito degli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, risulta non pertinente relativamente all'ipotesi di contratto in oggetto.

Conclusioni

Alla luce di quanto sopra esposto, si chiede al Collegio dei Revisori dei conti di esprimere il parere di cui all'articolo 8 del CCNL 21 maggio 2018 e all'art. 40-bis del D.Lgs. 165/2001 e di valutare anche la coerenza delle parti ritenute non pertinenti. A tal fine si trasmette l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo del personale dipendente di integrazione del CCDI normativo per il triennio 2019/2021 sottoscritto definitivamente in data 21 febbraio 2019 e l'allegata dichiarazione a verbale sottoscritta dalle Organizzazioni sindacali CGIL, CISL e UIL e dalla RSU UIL e CISL.

Cordiali saluti.

Il dirigente

dott. Alessandro Bellini
(documento firmato digitalmente)