

RELAZIONE ILLUSTRATIVA
RELATIVA AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO AZIENDALE
DEL COMUNE DI SAN PIETRO DI FELETTO
2013 - 2015

Premessa

L'art. 40 del D.Lgs 30/3/2001, n. 165, al comma 3 sexies, prevede che a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigano una relazione illustrativa e tecnico finanziaria da sottoporre alla certificazione da parte degli organi di controllo di cui all'art. 40-bis – comma 1- stesso decreto, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili dal Ministero dell'Economia e delle Finanze di intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica.

L'art. 40 bis del D.Lgs. 165/2001, comma 1, dispone che il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa, con i vincoli di bilancio e con i vincoli derivanti da norme di legge, sia effettuato dal Revisori dei Conti.

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	Pre-intesa: 08.02.2013
Periodo temporale di vigenza	Triennio 2013-2015
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario comunale Componente: Responsabile del Servizio Amministrativo e Finanziario Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CGIL - CISL FP - UIL FPL Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): FP CGIL - CISL FP - UIL FPL
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo	C.C.D.I.A. 2013-2015: a. disposizioni generali b. risorse e premialità c. criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse d. progressione economica orizzontale e. fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi a prestazioni disagiate ed a specifiche/particolari responsabilità f. compensi previsti da specifiche disposizioni di legge g. disposizioni particolari

Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Revisore dei Conti.
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso il Revisore dei Conti dovesse fare rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi allo scopo prima della sottoscrizione definitiva.
	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><i>L'art. 10 del d.lgs. 150/2009 non è direttamente applicabile al Comune ai sensi dell'art. 16 dello stesso decreto. L'art. 28 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi prevede il riferimento ai seguenti documenti, debitamente pubblicati:</i></p> <p>a) <i>Relazione previsionale e programmatica – per l'anno 2012 allegata alla deliberazione consiliare n. 7 in data 16.02.2012, di approvazione del bilancio di previsione;</i></p> <p>b) <i>Programma triennale delle Opere pubbliche – per l'anno 2012 allegato alla deliberazione consiliare n. 6 in data 16.02.2012;</i></p> <p>c) <i>Il Piano delle Risorse Finanziarie e degli obiettivi – per l'anno 2012 delibera di Giunta Comunale n. 53 del 24.05.2012 di "Approvazione Piano delle Risorse finanziarie e degli Obiettivi (PRO) esercizio finanziario 2012"</i></p>
	Eventuali osservazioni	<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><i>Ente Locale: previsione non applicabile ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. 150/2009 (vedi anche delibere CIVIT 105/2010 e 2/2012).</i></p> <p><i>E' stata comunque assicurata dall'Ente la massima trasparenza attraverso la pubblicazione nel sito, in apposita sezione dedicata, dei dati e delle notizie previste dall'art. 11 comma 8 del d. lgs. 150/2009.</i></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><i>L'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 è stato assicurato nelle modalità descritte al punto precedente. Sono stati assolti gli obblighi previsti dall'art. 11 comma 3 del d.lgs 150/2009 e dall'art. 6 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.</i></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><i>Non pertinente allo specifico accordo illustrato</i></p>

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)

Dato atto che l'art. 40 del D.Lgs 30 marzo 2011, n. 165, come sostituito dal D.Lgs 27 ottobre 2009, n. 150, al comma 3 stabilisce: "La contrattazione collettiva disciplina, in coerenza con il settore privato, la struttura contrattuale, i rapporti tra i diversi livelli e la durata dei contratti collettivi nazionali e integrativi. Il contratto decentrato integrativo deve avere valenza triennale per la parte normativa e annuale per la parte economica e deve essere definito in conformità alle disposizioni del decreto 150/2009 e al regolamento di organizzazione.

L'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Aziendale del personale non dirigente sottoscritto il 8 febbraio 2013 definisce i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse ribadendo l'utilizzo di sistemi selettivi, valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori prestazioni attraverso l'attribuzione di incentivi economici ed escludendo ogni forma di automatismo e di erogazione indifferenziata.

L'approvazione da parte dell'ente del sistema di valutazione ha reso necessaria la rivisitazione di alcuni istituti definiti in sede di contrattazione decentrata.

Di seguito si illustra in sintesi la disciplina degli istituti incentivanti più significativi.

Quantificazione delle risorse e strumenti di premialità – artt. 5 e 6 C.C.D.I.A.

Le risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2, del CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31, comma 3, del CCNL 22.01.2004) potranno essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità.

Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) potranno essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentiranno. Condizioni necessarie saranno la predisposizione di progetti che dimostrino l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività con concreti risultati con correlati indicatori di conseguimento con l'incentivazione della prestazione del solo personale direttamente interessato e coinvolto.

Nel triennio di riferimento saranno individuati come strumenti di premialità i compensi diretti ad incentivare il merito e la produttività, le progressioni economiche, retribuzione di risultato e le varie indennità previste dalla contrattazione nazionale ed integrativa decentrata.

Ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie – art. 7 C.C.D.I.A.

Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui all'art. 6 del CCDI, secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
- e) in base ai principi dell'art. 18 del D.Lgs 150/2009 il sistema di valutazione del personale stabilisce i seguenti principi: la selettività del sistema premiante, vale a dire la differenziazione

degli esiti tra singoli dipendenti; la valorizzazione dei dipendenti che hanno performance elevate; il divieto esplicito di distribuire incentivi e premi in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione, quindi attraverso le funzioni di programmazione e controllo realizzate in particolare dagli Organismi di Valutazione.

I sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo.

Le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni.

La premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento qualitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni.

La prestazione individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.

Progressione economica orizzontale – art. 8 C.C.D.I.A.

Fermo restando il blocco previsto dall'art. 9 – comma 21 – del D.L. 78/2010, L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009.

Tra i vari criteri previsti nell'ipotesi di CCDIA si evidenziano in particolare:

- periodo minimo di permanenza di tre anni nell'ultima posizione economica acquisita;
- raggiungimento di un punteggio di almeno 24/30 senza nessun fattore sotto i 20/30;
- il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo avere maturato almeno un anno di servizio presso l'ente;
- nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio avrà diritto alla progressione il dipendente con la maggiore anzianità nella posizione economica in godimento e, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva.
- in sede di accordo annuale potranno essere definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale e la relativa ripartizione tra le categorie.

Criteri ed individuazione delle indennità – art. 9 C.C.D.I.A.

Con l'ipotesi di contratto, le parti hanno definito le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori definiti "indennità".

Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo diverse disposizioni.

L'effettiva identificazione degli aventi diritto, è di esclusiva competenza del Responsabile di Servizio, sentito il Segretario comunale/Direttore generale per assicurare uniformità nell'applicazione dei succitati principi.

L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, responsabilità.

Vengono fatte salve le limitazioni imposte dall'art. 9, comma 1, del D.L. 78/10.

Indennità di rischio e indennità di disagio – artt. 10 e 11 C.C.D.I.A.

L'ipotesi di CCDIA in esame ha definito i criteri per l'attribuzione delle indennità di rischio riconoscendola esclusivamente al personale che svolge prestazioni di lavoro che comportano una

continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale e di disagio per chi svolge attività connotate da particolare disagio, come indicate nel contratto. L'importo delle indennità è stato previsto nei limiti fissati dal CCNL.

Indennità maneggio valori – art. 12 C.C.D.I.A.

L'indennità di maneggio valori viene riconosciuta ai dipendenti che ne hanno diritto ai sensi dell'art. 36 del CCNL 14.09.2000. L'importo dell'indennità è stato previsto nei limiti indicati dal medesimo articolo.

Indennità per specifiche responsabilità – art. 13 C.C.D.I.A.

Le indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lettera i) del CCNL 01.04.1999 vengono riconosciute ai dipendenti che ne hanno diritto ai sensi dell'art. 36, comma 2, del CCNL 22.01.2004. L'importo delle indennità è stato contenuto nei limiti previsti dal medesimo articolo.

Le indennità non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione e successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario). In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

Indennità per specifiche responsabilità – art. 14 C.C.D.I.A.

Relativamente alle indennità previste dall'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL 01.04.1999 viene ribadito il ruolo della contrattazione decentrata per l'eventuale attribuzione.

Indennità di reperibilità – art. 15 C.C.D.I.A.

L'indennità di reperibilità – qualora istituito il relativo servizio - compete al personale individuato in applicazione dell'art. 23 del CCNL del 14/09/2000 e art. 11 del CCNL del 05/10/2001.

Compensi previsti da particolari disposizioni di legge – art. 16 C.C.D.I.A.

In riferimento a quanto previsto dall'art. 15, comma 1, lett. d) e k) del CCNL 01.04.1999, ai dipendenti cui si applica il citato accordo decentrato possono essere erogati emolumenti ai sensi degli specifici regolamenti vigenti nell'ente.

Personale in particolari situazioni lavorative – artt. 17 e 18 C.C.D.I.A.

L'ipotesi di CCDIA prevede criteri per il trattamento accessorio di dipendenti che si trovino nelle seguenti situazioni lavorative:

- a) telelavoro;
- b) comando o distacco.

Personale in gestione associata – art. 19 C.C.D.I.A.

Nel caso di gestione associata di funzioni e/o servizi potranno essere concordate specificazioni e/o integrazioni al citato contratto collettivo decentrato tenuto conto di quanto stabilito dalle rispettive convenzioni ex art. 30 del T.U.E.L.

San Pietro di Feletto, 11 febbraio 2013

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
AMMINISTRATIVO E FINANZIARIO
Pizzol rag. Lucia

