

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2013 - 2015

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		<i>Parte della scheda da elaborare dopo la sottoscrizione dell'accordo (raggiunta preintesa in data 16 settembre 2013)</i>
Periodo temporale di vigenza		01.01.2013 – 31.12.2015
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente – Segretario generale Componente – Responsabile servizio personale ed organizzazione</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CGIL; FPS CISL; FPL UIL; DICCAP/SULPM e RSU</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): <i>Parte della scheda da elaborare dopo la sottoscrizione dell'accordo</i></p>
Soggetti destinatari		Personale dipendente non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<p>a) servizi pubblici essenziali</p> <p>b) trattamento economico accessorio (risorse e strumenti di premialità, criteri di destinazione e ripartizione, limiti e presupposti)</p>
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.	<p>La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Collegio dei revisori</p> <p>Nel caso il Collegio dei revisori effettui dei rilievi questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi allo scopo prima della sottoscrizione dell'accordo</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 (deliberazione C.C. n. 53/2013)
		In merito alla trasparenza e all'integrità viene seguito rigidamente il vigente quadro normativo e le linee guida agli enti locali dell'ANCI.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009; secondo i principi di cui al D.Lgs. n. 150/2009
		La Relazione della Performance anno 2012 è stata validata dall'organismo di valutazione secondo i principi di cui al D.Lgs. n. 150/2009
Eventuali osservazioni		

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

- Titolo I** **Disposizioni generali (articoli 1 -4).** Le parti prendono atto che il CCDI è conforme alle disposizioni legislative e contrattuali vigenti ed in particolare al D.Lgs. n. 150/2009 e al D.L.gs n. 165/2001 e si applica a tutto il personale del Comune di qualifica non dirigenziale per il periodo 01/01/2013 - 01/01/2015, fatti salvi gli accordi annuali che determinano gli utilizzi delle risorse destinate alla performance.
- Titolo II** **Servizi pubblici essenziali.(articoli 5 - 7)** Le parti individuano i servizi pubblici essenziali nonché i contingenti professionali e numerici di personale che verrà esonerato dallo sciopero.
- Titolo III** **Trattamento economico del personale**
Capo I - Risorse e premialità (articoli 8 - 10). La quantificazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito ed allo sviluppo delle risorse umane rimane di esclusiva competenza dell'Amministrazione. La destinazione di risorse variabili ed aggiuntive è subordinata all'accertamento delle condizioni previste dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti legittimanti la loro erogazione. Viene introdotto il premio di efficienza subordinato all'adozione dei piani triennale di razionalizzazione ed all'accertamento delle effettive economie realizzate. Gli strumenti di premialità individuati sono i compensi incentivanti la produttività, le progressioni economiche (con i limiti contrattuali vigenti), la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa.
Capo II - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie (articolo 11): le risorse finanziarie annualmente disponibili verranno ripartite tenuto conto degli obiettivi contenuti nel piano esecutivo di gestione - piano della performance, delle professionalità impiegate, di particolari esigenze di erogazione od implementazione dei servizi e della valutazione individuale attribuita in conformità al sistema applicato dall'Ente.
Capo III - Progressione economica orizzontale (articoli 12 - 13). Nei limiti delle previsioni contrattuali, il riconoscimento della progressione economica orizzontale considera sia l'esperienza che il merito.
Capo IV - Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi a prestazioni disagiate ed a particolari specifiche responsabilità.
Articolo 14 - principi generali. Le indennità sono riconosciute solo in presenza di prestazioni effettivamente rese ed aventi caratteristiche legittimanti il ristoro;
Articolo 15 - Indennità di rischio. È riconosciuta al personale che svolge prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità della persona. L'erogazione avviene di norma mensilmente e spetta nel periodo di effettiva esposizione a rischio;
Articolo 16 - Indennità di disagio. Viene prevista un'indennità per remunerare particolari situazioni di disagio in presenza di prestazioni richieste per esigenze di funzionalità dei servizi in condizioni di orario di lavoro sfavorevole; di richieste da parte del Sindaco, da parte del responsabile del servizio ovvero da parte di pubblica autorità, di rientro al lavoro ovvero di modifica dell'orario di servizio, con preavviso inferiore alle 48 ore. Il pagamento avviene di norma mensilmente, sulla base di comunicazione del responsabile del servizio;
Articolo 17 - Indennità per specifiche responsabilità. Sono riconosciute esclusivamente a seguito di attribuzione delle particolari e specifiche funzioni e responsabilità individuate nel presente articolo. Il budget complessivo annuale per tutto il periodo di vigenza del presente accordo è pari ad € 12.000,00, oltre alle indennità spettanti al personale con qualifica di ufficiale di stato civile, di ufficiale di anagrafe e di ufficiale elettorale. La ripartizione fra i diversi centri di responsabilità verrà annualmente effettuata in sede di conferenza dei responsabili dei servizi. L'erogazione avviene di norma mensilmente;
Articoli 18 e 19 - Indennità di reperibilità e di turno. Sono corrisposte nel rispetto delle disposizioni contrattuali vigenti, a favore del personale avente diritto;
Capo V - Compensi previsti da specifiche disposizioni di Legge (Articolo 20). Al personale possono essere erogati ulteriori compensi previsti da specifiche disposizioni di Legge e regolamentari.
- Titolo IV** **Disposizioni particolari e transitorie (articoli 21 - 23).** Fatta salva la definizione di specifici accordi, il presente CCDI si applica al personale comandato, distaccato ovvero in gestione associata. Le modifiche introdotte dall'art. 17 rispetto alla disciplina vigente hanno efficacia a decorrere dall'1.1.2014. Per l'anno 2013 sono confermate le indennità di rischio, per il personale addetto prevalentemente al servizio di notificazione, e di responsabilità previste dall'art. 2, lett. D) del C.C.D.I. del 23.6.2005.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui all'articolo 11 le risorse rese annualmente disponibili verranno utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*
Art. 17, comma 2, lett. a) – produttività
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali, se e nei limiti previsti dalle norme contrattuali
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di turno, rischio, reperibilità,
Art. 17, comma 2, lett. e) – indennità di disagio
Art. 17, comma 2, lett. f) – indennità per specifiche responsabilità
Art. 17, comma 2, lett. g) – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, avvocatura, ecc.)
Art. 17, comma 2, lett. i) – altri compensi per specifiche responsabilità
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto
Budget complessivo annuo: risorse stabili
Art. 16, commi 4 e 5 del D.L. 98/2011, convertito dalla Legge n. 111/2011

*dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

La determinazione delle risorse destinate alle suddette finalità soggiace ai limiti delle seguenti disposizioni:

- > Art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 e successive modificazioni ed integrazioni (riduzione rispetto all'anno precedente della spesa per il personale)
- > Art. 76, comma 7 del D.L. 112/2008 e successive modificazioni ed integrazioni (incidenza spesa del personale/spese correnti <50%)
- > Art. 9, comma 2 bis, D.L. 78/2010 (ammontare complessivo delle risorse destinate al trattamento accessorio non superiore al corrispondente importo anno 2010)
- > Art. 9, comma 21 del D.L. 78/2010 (sospensione degli effetti economici delle progressioni di carriera comunque denominate)

C) effetti abrogativi impliciti

Il contratto determina l'abrogazione implicita delle norme del CCDI 23 giugno 2005 e precedenti dallo stesso richiamati.

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

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto le risorse sono attribuite con applicazione del Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance e previa validazione dei risultati da parte dell'organismo di valutazione.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

Gli articoli 12 e 13 del CCDI risultano coerenti con il principio di selettività delle progressioni economiche orizzontali. A tale merito si attesta che i fattori di valutazione da utilizzare per la formulazione delle graduatorie sono l'esperienza, calcolata con riferimento all'anzianità di servizio, il merito derivante dal sistema permanente di valutazione e il credito valutativo riferito agli anni precedenti quello di valutazione. In ogni caso le progressioni sono sospese in attuazione dell'articolo 9, commi 1 e 21, del D.L. 78/2010.

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

Il contratto rafforza il legame fra premio, valutazione e risultato, in quanto individua puntualmente i criteri di quantificazione, destinazione e distribuzione delle risorse. Inoltre l'introduzione del premio di efficienza legato all'ottenimento di economie aggiuntive consentirà di migliorare gli indici di economicità della gestione.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Con Accordi separati verranno annualmente definite la destinazione delle risorse per le politiche di sviluppo della produttività e di incentivazione del merito.

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2013 - 2015

Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I -

La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, tenuto conto dei limiti imposti dalla normativa vigente e sulla base della media del personale in servizio, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato.

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

La parte "stabile" del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2013 è stata quantificata, ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, con determinazione del capo settore III "Programmazione economico finanziaria, tributi e personale, n. 125/2012, in € 247.721,62.

Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (articolo 31, comma 2 del CCNL 22.01.2004)		2013 previsione
A) Risorse storiche - importo consolidato anno 2003	CCNL 22/01/2004 art. 31 c. 2	193.323,60
B) Incrementi contrattuali		
0,62% Monte Salari 2001	CCNL 22/01/2004 art. 32 c. 1	11.139,96
0,50% Monte Salari 2001	CCNL 22/01/2004 art. 32 c. 2	8.983,84
0,20% Monte Salari 2001	CCNL 22/01/2004 art. 32 c. 7	
0,50% Monte Salari 2003	CCNL 09/05/2006 art. 4 c. 1	9.290,97
0,60% Monte Salari 2005	CCNL 11/04/2008 art. 8 c. 2	11.845,33
C) Altri incrementi		
Progressioni orizzontali carico bilancio		8.739,11
Assegni anzianità e ad personam cessati dal 2004	CCNL 05/10/2001 art. 4 c. 2	4.398,81
Integrazioni per incremento dotazione organica art. 15 c. 5		
Risorse in applicazione art. 15 c. 1 lett. h) CCNL 01/04/99		
Riduzioni di fondo (Riduzione malattia D.L. 112/08 art. 71) - da definirsi a consuntivo		
TOTALE		247.721,62

Sezione II - Risorse variabili

Il CCDI prevede l'assegnazione di risorse variabili nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti di seguito indicati:

Risorse variabili da definirsi ciascun anno (articolo 31, comma 3 del CCNL 22.01.2004)		2013 previsione
1,2% Monte Salari 97	CCNL 1/4/99 art.15, comma 2	
Nuovi servizi o riorganizzazione	CCNL 1/4/99 art.15, comma 5	
Risparmi straordinario	CCNL 1/4/99 art.15, c.1 lett.m	
Quota massima destinabile ai suddetti titoli	Art. 9, comma 2 bis del D.L. 78/10	Da definire
TOTALE GENERALE		Da definire

Fermo restando che la compilazione della presente sezione non è di pertinenza dell'accordo illustrato, si precisa:

CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 2 (integrazione fino al 1,2% del monte salari 1997)

Le risorse di cui all'art. 15, comma 2 sono rese disponibili a seguito di accertate disponibilità di bilancio derivanti da processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero se destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità per una possibilità di incremento massima di € 18.839,74.

Tale integrazione verrà utilizzata per le finalità indicate dalla norma contrattuale e previa asseverazione da parte del OdV.

CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 5 /parte (attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio.)

Le risorse di cui all'art. 15, comma 5 possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio lo consentano e previo accertamento delle condizioni legittimanti indicate all'art. 8, comma 3, del CCDI.

Le suddette quote sono rese disponibili previa verifica dei limiti di spesa del personale indicati nel modulo 2, lettera B) della relazione illustrativa.

Art. 16, commi 4 e 5 del D.L. 98/2011, convertito dalla Legge n. 111/2011.

Il fondo come sopra determinato può essere incrementato nella misura massima del 50% delle accertate economie della spesa risultanti dall'attuazione dei piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa di cui ai commi 4 e 5 dell'art. 16 del D.L. n. 98/2011, convertito dalla Legge n. 111/2011, quale effetto di specifiche iniziative volte al raggiungimento di puntuali obiettivi di miglioramento della performance individuale del personale

I risparmi conseguiti saranno utilizzabili solo se, a consuntivo, sarà accertato dal Collegio dei Revisori dei Conti, in collaborazione con l'O.d.V., il raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuna delle singole voci di spesa previste nei piani e verranno realizzati i conseguenti risparmi. I risparmi verranno attribuiti al personale coinvolto negli obiettivi dei P.d.R. in conformità e nei limiti dettati dalle disposizioni vigenti in materia.

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

L'applicazione delle decurtazioni di seguito elencate non è pertinente allo specifico accordo illustrato, essendo possibile la verifica puntuale solo a consuntivo:

Descrizione
Trasferimento personale ATA
CCNL 31/3/1999 articolo 7 CCNL 1/4/1999 articolo 19
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (limite fondo 2010 parte fissa)
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte fissa)
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (limite fondo 2010 parte variabile)
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte variabile)
Totale riduzioni

Ad ogni buon fine si attesta che:

- > Il budget complessivo individuato è contenuto nei limiti del corrispondente importo anno 2010
- > L'eventuale incremento del fondo nella misura massima del 50% delle accertate economie della spesa risultanti dall'attuazione dei piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa di cui ai commi 4 e 5 dell'art. 16 del D.L. n. 98/2011, convertito dalla Legge n. 111/2011 è reso disponibile esclusivamente nei limiti di spesa del personale previsti dall'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 e dall'art. 76, comma 7 del D.L. 112/2008.
- > L'eventuale riduzione da applicare in rapporto alla diminuzione del personale destinatario delle risorse provenienti dalla contrattazione integrativa decentrata rispetto al corrispondente numero di personale anno 2010 può essere verificata solo alla chiusura dell'esercizio;

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse stabili	247.721,62
Risorse variabili	Da definire
Eventuali risorse aggiuntive derivanti da progetti di razionalizzazione	Da definire
Totale	Da definire

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Voce non presente.

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 specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Non vengono regolate dal presente contratto, pur essendo incluse nell'importo complessivo del fondo, le somme di natura obbligatoria che non sono oggetto di negoziazione, relative a:

Descrizione
Indennità di comparto
Progressioni orizzontali
Altro

Le somme suddette sono effetto di disposizioni del CCNL e di progressioni economiche orizzontali pregresse. *L'esatta determinazione delle singole voci non è di pertinenza dell'accordo qui illustrato, essendo necessaria la verifica alla chiusura dell'esercizio.*

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto le somme da destinare a:

Descrizione
Indennità di turno
Indennità di rischio
Indennità di disagio
Indennità di reperibilità
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999)
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 01.04.1999)
Produttività di cui all'articolo 17, comma 2, lettera a) del CCNL 01/04/1999
Altro

L'esatta determinazione di ogni singola voce non è di pertinenza del CCDI qui illustrato, essendo necessaria la verifica a consuntivo sulla base delle prestazioni erogate dal personale.

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente

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

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	
Somme regolate dal contratto	
Destinazioni ancora da regolare	
Totale	

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente

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 risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il d.lgs. 150/2009 e con la supervisione dell'Organismo di valutazione

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

Per l'anno in corso non è prevista l'effettuazione di progressioni orizzontali in ragione del blocco disposto dall'art. 9, commi 1 e 21, del d.l. 78/2010.

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato. Si riportano, ad ogni buon fine, gli elementi allo stato disponibili:

Descrizione	Anno 2010	Anno 2012	Anno 2013	Differenza 2013-2012
Risorse stabili	246.812,67	247.535,16	247.721,62	186,46
Risorse variabili	36.898,24	36.175,75		
Residui anni precedenti	=	=	=	=
Totale	283.710,91	283.710,91	247.721,62	35.989,29

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità 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 contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione
Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

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

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

Il totale del fondo come determinato dall'Amministrazione con determinazione n. 125 del 15/03/2013 è impegnato al Titolo 1, funzione 1, servizio 2, intervento 1, capitolo 140 del bilancio 2013.

Il caso settore III
Programmazione economico finanziaria, tributi e personale

Antonella Martini

