



COMUNE DI MORIAGO DELLA BATTAGLIA (Treviso)

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO-FINANZIARIA SULL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO TRIENNALE 2016-2017-2018 (art. 10, comma 3-sexies, D.Lgs. 165/2001)

PREMESSA

L'art. 40 del D.Lgs 30.03.2001, n. 165, al comma 3 – sexies prevede che, a corredo di ogni contratto integrativo, le pubbliche amministrazioni redigono una relazione illustrativa e tecnico-finanziaria da sottoporre alla certificazione da parte degli organi di controllo di cui all'art. 4bis, 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.

Attualmente gli atti di contrattazione integrativa possono appartenere a tre distinte tipologie:

- *Contratti integrativi normativi* (c.d. articolato) – si tratta di atti che definiscono la cornice di regole generali concordate in sede integrativa e sono riferiti ad un arco temporale stabilito dalla contrattazione di primo livello;
- *Contratti integrativi economici* – costituiscono gli atti che compiutamente e periodicamente rendono conto della programmazione contrattata delle risorse in sede locale sono riferiti ad uno specifico anno;
- *Contratto stralcio di specifiche materie* (normativi o economici), che possono essere siglati dalle delegazioni trattanti purché nel rispetto delle cornici di regole disciplinate dalla legge e dal contratto collettivo di primo livello;

La presente relazione divisa è in due parti:

- la relazione illustrativa, che ha lo scopo di illustrare il contenuto della preintesa di cui all'oggetto;
- la relazione tecnico-finanziaria che permette il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata con i vincoli di bilancio risultanti dai documenti di programmazione finanziaria, da parte dell'organo di revisione.

Il tutto in conformità all'articolo 5, comma 3, del CCNL 1.4.1999.

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	30 novembre 2016	
Periodo temporale di vigenza	Triennio 2016-2018	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario Comunale - dott.ssa Somnavilla Vaile Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, FP-UIL RSU Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): UIL/FPL: Umberto Pinton CISL-FP: Paolo De Carlo RSU: Morello Franco	
Soggetti destinatari	Dipendenti comunali	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Tutte le materie di pertinenza della contrattazione collettiva decentrata integrativa	
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.	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Revisore dei Conti. E' stata acquisita la certificazione da parte del Revisore dei Conti in data <u>14/12/2016</u> con esito positivo.
		La certificazione del Revisore dei Conti viene allegata alla presente Relazione Illustrativa.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Non è stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 in quanto tale norma non è direttamente applicabile. Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 per le amministrazioni statali, è assicurato dall'ente nella massima trasparenza attraverso la pubblicazione nel sito, in apposita sezione dedicata dei dati e notizie previste dall'art. 11, comma 8, del D.Lgs. 150/2009. Il programma triennale per la Trasparenza è stato approvato con deliberazione di G.C. n. 13 del 27.01.2016.

	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 nei modi descritti al punto precedente.
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

A) ILLUSTRAZIONE DI QUANTO DISPOSTO DAL CONTRATTO INTEGRATIVO

L'art. 1 definisce il quadro normativo e contrattuale nel quale si inserisce il CCDI

L'art. 2 definisce il campo di applicazione, la durata, la decorrenza e la disciplina transitoria

Tale contratto decentrato ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal 01.01.2016. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.

L'art. 3 definisce le verifiche dell'attuazione del contratto

Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, di norma in occasione della stipula dell'accordo di utilizzo delle risorse economiche.

L'art. 4 e l'art. 5 definiscono le relazioni sindacali e l'interpretazione autentica dei contratti decentrati

L'art. 6 definisce la quantificazione delle risorse decentrate prevedendo che 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 nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, sia di esclusiva competenza dell'Amministrazione.

Nel triennio di riferimento la suddetta determinazione dovrà essere effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalla normativa vigente, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo *nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, eventualmente adottati dalle Amministrazioni interessate.*

Particolare attenzione viene posta sulle risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2 e comma 5, del CCNL 01.04.1999 che possono essere rese disponibili solo nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti, ed in relazione a effettive disponibilità di bilancio.

L'art. 7 definisce gli strumenti di premialità

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

L'art. 8 definisce la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie

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.L.s 150/2009, il sistema di valutazione del personale dovrà stabilire 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 Comunale, 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.

L'art. 9 definisce i criteri generali della progressione economica orizzontale

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. n. 150/2009.

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

- periodo minimo di permanenza di due anni nell'ultima posizione economica acquisita.
- nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio avrà diritto alla progressione il dipendente con la maggiore anzianità nella stessa posizione economica (o nella posizione economica in godimento) e, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente.

L'art. 10 definisce i criteri ed individuazione delle indennità

Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito 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.

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, grado di responsabilità.

L'art. 11 definisce i criteri per l'attribuzione dell'indennità di rischio

L'ipotesi di CCDI definisce i criteri per l'attribuzione dell'indennità di rischio riconoscendola solo ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.09.2000 e dell'art. 41 del CCNL del 22.1.2004.

L'art. 12 definisce i criteri per l'attribuzione dell'indennità di disagio

L'ipotesi di CCDI definisce i criteri per l'attribuzione dell'indennità di disagio riconoscendola solo ai dipendenti che siano sottoposti a particolari condizioni di disagio.

L'art. 13 definisce i criteri per l'attribuzione dell'indennità di maneggio valori

Il personale che riveste la qualifica di agente contabile è individuato e verificato annualmente in sede di destinazione del fondo relativo al trattamento accessorio, sulla base del Conto degli Agenti contabili e dell'Economo.

L'art. 14 definisce l'indennità di turno

Le indennità di turno, di cui all'art. 17, comma 2, lett. d) del C.C.N.L. del 01.04.99 competono alle condizioni e nei limiti disciplinati dall'art. 22 del C.C.N.L. del 14.09.00.

L'art. 15 definisce i criteri per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. I, del CCNL 1.04.1999)

Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che ricoprono specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, specifiche responsabilità affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali e al personale addetto ai servizi di protezione civile e le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.

Le indennità non sono cumulabili tra loro né con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17, comma 2, lettera f) del CCNL 01.04.1999); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

L'art. 16 definisce i criteri per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2 lett. F, come aggiornato dall'art. 7, comma 1, del CCNL 9.05.2006)

Le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità saranno attribuite dai competenti Responsabili di Servizio con atto scritto e motivato in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Il numero dei conferimenti ed il riparto tra le aree dell'ente viene determinato annualmente dalla Conferenza dei Responsabili di Servizio.

Tale indennità sarà proporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato e in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente, salvo che la funzione non sia esercitata in via esclusiva.

L'art. 17 definisce i compensi previsti da particolari disposizioni di legge in riferimento a quanto previsto dall'art. 15, comma 1, lett. d) e k) del CCNL 01.04.1999.

L'art. 18 tratta del salario accessorio del personale partecipante ai progetti sperimentali di telelavoro

L'art. 19 fa riferimento al personale comandato o distaccato.

L'art. 20 introduce la disciplina del premio di efficienza – piani di razionalizzazione, in applicazione di quanto contenuto nella Manovra-bis e precisamente all'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D. L. n. 98 del 6 luglio 2011, convertito, con modificazioni, nella legge n. 111 del 15 luglio 2011.

L'art. 21 definisce che, nel caso di gestione associata di funzioni e/o servizi, potranno essere concordate delle specifiche integrazioni al presente contratto collettivo decentrato tenuto conto di quanto stabilito dalle rispettive convenzioni.

Completa il testo contrattuale la dichiarazione congiunta relativa all'avviato percorso di accorpamento di funzioni e servizi a livello sovracomunale di cui alla vigente normativa nazionale e regionale, e alla indispensabile partecipazione consapevole dei lavoratori.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Questa parte non è pertinente allo specifico accordo illustrato.

C) Effetti abrogativi impliciti

Il contratto determina l'abrogazione di tutte le disposizioni in contrasto con il presente.

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

Le previsioni contrattuali sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applicano le regole di cui alla vigente normativa, anche regolamentare relative al ciclo della *performance*.

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche.

Lo schema di CCDI prevede esclusivamente i criteri e i presupposti per le progressioni economiche. Le disposizioni del CCDI sono coerenti con un sistema di progressioni legato a principi di merito, limitatezza e selettività.

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

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsti meccanismi relativi al miglioramento delle prestazioni (lo scopo fondamentale della contrattazione decentrata non è assicurare il trattamento accessorio, bensì fissare gli strumenti contrattuali idonei perché le amministrazioni destinatarie del presente contratto, possano garantire ai cittadini il miglioramento continuo dei servizi prodotti; l'incentivazione dei dipendenti non è il risultato della procedura negoziale, ma in funzione della capacità di ottenere effettivamente gli obiettivi di incremento di efficacia e produttività del lavoro), ed essendo definito il collegamento tra livelli di produttività e trattamenti economici accessori, ci si attende, attraverso un incremento della produttività del personale, il miglioramento dei servizi offerti alla collettività.

g) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Nessuna.

Moriago della Battaglia, 1 dicembre 2016



Il Segretario Comunale
F.to Dott.ssa Vaile Somnavilla