

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO-FINANZIARIA SULL'IPOTESI DI CONTRATTO
COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE
2013 - 2015
(art. 40, comma 3-sexies, D.Lgs. 165/2001)**

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 redigono una relazione illustrativa e tecnico finanziaria da sottoporre alla certificazione da parte degli organi di controllo di cui all'art., 40-bis – c. 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, è effettuato dal Collegio dei revisori.

A) Relazione illustrativa

Modulo 1

Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto.

Data sottoscrizione pre-intesa: 07.12.2012
Periodo temporale di vigenza: 2013 – 2015
Composizione delegazione trattante di parte pubblica: Presidente: Segretario Direttore Generale – dott. Spessotto Vittorino Componente: Istruttore Direttivo contabile/amm.vo – dott.ssa Simonetto Anna Paola Componenti RSU: Tomaello Mara Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione e firmatarie della pre-intesa (elenco sigle): FP-CGIL sig. Lopin Alberto, CISL-FP sig.ra Nassuato Marzia, UIL-FPL sig. Mezzini Gabriele.
Contratto collettivo decentrato integrativo: Personale non dirigente
Materia trattata dalla pre-intesa: Definizione dei criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse per il triennio 2013-2015. La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Revisore dei Conti.
E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs 150/2009? Amministrazione non obbligata ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs 150/2009
E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs 150/2009? Amministrazione non obbligata ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs 150/2009
E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs 150/2009? Si per quanto di diretta applicazione agli enti locali

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 del personale non dirigente sottoscritto il 7 dicembre 2012 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.

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

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 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, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo 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

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 CCDI 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 stessa posizione economica (o nella posizione economica in godimento) e, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente.
- 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

Con il presente contratto, le parti definiscono 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, grado di responsabilità.

Indennità di comparto

L'ente non ha discrezionalità su tale istituto contrattuale, completamente normato dalla contrattazione nazionale.

Indennità di rischio e indennità di disagio

L'ipotesi di CCDI in esame ha confermato i criteri già in vigore 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 che svolge attività connotate da particolare disagio come indicate nel contratto.

Indennità maneggio valori

L'indennità di maneggio valori viene riconosciuta ai dipendenti che ne hanno diritto ai sensi dell'art. 36 del CCNL 14.09.2000 – come modificato dall' art. 41 del CCNL 22.01.2004.

Indennità di reperibilità e indennità di turno

L'indennità di reperibilità compete al personale individuato in applicazione dell'art. 23 del CCNL del 14/09/2000 e art. 11 del CCNL del 05/10/2001. L'indennità di turno compete al personale che rientra nelle condizioni e nei limiti disciplinati dall'art. 22 del CCNL del 14.09.2000.

Indennità per specifiche responsabilità

Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche e complesse responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale.

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.

Al personale dipendente che assommi, anche in relazione alle costituite gestioni associate incarichi plurimi, compete una maggiorazione compresa tra un minimo di 100,00 ed un massimo di 500,00 euro, con onere a carico del fondo dell'Ente beneficiario.

Qualora il fondo sia oggetto di una variazione superiore all'1% le indennità di cui all'art. 17, comma 2, lettera f) del CCNL del 01.04.1999, saranno rideterminate tenuto conto dell'attuale proporzione con il fondo destinato all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività al netto delle somme di cui all'art. 15, comma 1, k) del CCNL 01.04.1999.

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, ai dipendenti cui si applica il citato accordo decentrato possono essere erogati emolumenti ai sensi dei specifici regolamenti vigenti nell'ente.

Personale in gestione associata

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.

A) Relazione Tecnico - finanziaria

Dal sottoscritto contratto decentrato integrativo 2013-2015 non derivano effetti economici in termini di costi del personale che trovano contabilizzazione e proposta di certificazione all'esterno del fondo per la contrattazione integrativa.

Si dà atto per gli anni 2013-2014 e 2015:

- 1) del rispetto di copertura delle destinazioni aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali) con risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;
- 2) del principio di attribuzione selettiva del complesso degli incentivi premiali previsti dall'art. 17 c.2 lett. A) del CCNL 1.04.1999 mediante l'applicazione del vigente sistema di valutazione che prevede una valutazione della performance individuale e si tiene conto, ai sensi dell'art. 5 del CCNL 31.07.2009, dell'apporto individuale del dipendente in modo che sia valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione agli obiettivi.
- 3) del rispetto del limite di spesa del Fondo dell'anno 2010 come da normativa vigente.

Il sistema contabile utilizzato è strutturato in modo da tutelare correttamente in sede di imputazione dei valori di competenza dei diversi capitoli di bilancio i limiti espressi dal fondo. Le risorse decentrate trovano allocazione in bilancio nell'ambito dell'intervento 01"personale" dei diversi centri di costo.

Refrontolo, 11.12.2012

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
AFFARI GENERALI – CULTURA – SCUOLA E SPORT
dott.ssa Tomasi Angela

