

Titolo

ISTITUTO Relazione illustrativa e relazione tecnico-finanziaria al contratto integrativo

A COSA SERVE Documento di accompagnamento della preintesa di contratto di secondo livello al fine di ottenere la certificazione positiva da parte dell'organo di revisione.

FONTI NORMATIVE Articolo 40, comma 3-sexies, d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

CONTENUTO DELLA NORMA A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni, redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1.

POSSIBILE DISCIPLINA Il contenuto dei due documenti è dettagliato nella circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19 luglio 2012.

COMPETENZA Responsabile del Settore Affari Generali - Servizio Personale

AUTORE Marilena Giacobbe



COMUNE DI GALLIATE
(Provincia di Novara)

Contratto collettivo decentrato integrativo – Parte normativa – Triennio 2014 - 2016

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

| | |
|---|--|
| Data di sottoscrizione | Preintesa: 24/09/2014 Contratto: _____ |
| Periodo temporale di vigenza | Anno 2014/2016 |
| Composizione della delegazione trattante | Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Avv. Fulvio Andrea Pastorino – Segretario Generale Componenti Sig.ra Marilena Giacobbe – Responsabile Settore Affari Generali; Dott.ssa Paola Mainini – Responsabile Settore Finanze. Firmatarie del contratto: Avv. Fulvio Andrea Pastorino; Dott.ssa Paola Mainini Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, SIAPOL, CSA – F.I.A.D.E.L. Firmatarie della preintesa: FP-CGIL – Francesco Orlandi CISL-FP – Giorgio Frattini |
| Soggetti destinatari | Personale non dirigente del Comune di Galliate |
| Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica) | <ol style="list-style-type: none">1. Quadro normativo e contrattuale2. Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria3. V verifiche dell'attuazione del contratto4. Interpretazione autentica dei contratti decentrati5. Quantificazione delle risorse6. Strumenti di premialità7. Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie8. Principi generali9. Indennità di rischio10. Indennità di disagio11. Indennità di reperibilità12. Indennità maneggio valori13. Indennità specifiche responsabilità – art.17 – c.2 –lett. i) CCNL 1.4.199914. Indennità specifiche responsabilità – art.17 – c.2 –lett. f) CCNL 1.4.199915. Compensi per produttività – art.37 CCNL 22.1.200416. Compensi di cui all'art. 15 c. 1 lett. d) CCNL 1.4.199917. Compensi di cui all'art. 15 c. 1 lett. k) CCNL 1.4.199918. Salario accessorio del personale a tempo determinato o con contratto di formazione e lavoro19. Salario accessorio del personale a tempo parziale20. Personale comandato o distaccato21. Telelavoro22. Rinvio (progressioni economiche orizzontali)23. Attivazione nuovi servizi o processi di riorganizzazione finalizzati ad un |

| | | | |
|---|---|---|--|
| | | accrescimento dei servizi esistenti – incremento delle risorse decentrate variabili – Art. 15 – c.5. CCNL 1.4.1999 24. Banca delle ore | |
| Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione | Intervento dell'Organo di controllo interno. | Certificazione dell'Organo di controllo interno Ai sensi del CCNL Enti Locali tale certificazione non è dovuta. L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui la presente relazione è indirizzata. | |
| | Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa. | | |
| | | | |
| | Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria | | Per l'erogazione dei compensi diretti a valorizzare il merito e ad incentivare la "performance" (c.d. "produttività") è contemplata la previa valutazione annuale del personale dipendente in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance in fase di approvazione. Per l'anno 2014 tali compensi saranno erogati in applicazione dei criteri descritti all'articolo 15 della normativa in oggetto i quali garantiscono l'attribuzione selettiva degli incentivi effettuata secondo una logica meritocratica, compatibili con le disposizioni di cui al D.lgs n. 150/2009. La programmazione e valutazione della performance è articolata in varie fasi le cui componenti sono sostanzialmente presenti negli strumenti di programmazione dell'Ente (Relazione previsionale e programmatica allegata al bilancio di previsione; PEG; Piano dettagliato degli obiettivi; Rendiconto della gestione; Relazione al rendiconto della gestione). |
| | | | Sono state predisposte misure per garantire un adeguato livello di trasparenza, mediante pubblicazione dei dati richiesti dalla vigente normativa sul proprio sito istituzionale. |
| | | | |
| 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 decentrato integrativo relativo al personale del comparto – parte normativa - triennio 2014-2016.

Il contratto integrativo si compone di n. 24 articoli la cui disciplina è di seguito riassunta:

Articolo 1. Quadro normativo e contrattuale.

Il CCDI in oggetto si inserisce nel contesto normativo e contrattuale vigente. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge. Qualora nel periodo di vigenza del contratto entrassero in vigore nuove disposizioni di legge con esso incompatibili, fra le parti saranno concordati conseguenti aggiornamenti.

Articolo 2. Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.

Vengono definiti gli ambiti di applicazione e i tempi di vigenza del CCDI.

Articolo 3. Verifiche dell'attuazione del contratto.

Sono stabilite le modalità e la periodicità della verifica dell'attuazione del contratto.

Articolo 4. Interpretazione autentica dei contratti decentrati.

Sono stabilite le modalità di definizione delle eventuali controversie che dovessero sorgere.

Articolo 5. Quantificazione delle risorse.

Sono stabilite le modalità di costituzione del Fondo per lo sviluppo delle risorse.

Articolo 6. Strumenti di premialità.

Sono individuati i vari strumenti di premialità.

Articolo 7. Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.

Sono stabiliti i criteri generali per l'applicazione degli istituti di premialità di cui all'articolo 6 del contratto.

Articolo 8. Principi generali.

Sono definite le condizioni di lavoro e la disciplina di ordine generale per l'erogazione dei compensi accessori definiti "Indennità".

Articolo 9. Indennità di rischio.

Sono definite le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale in applicazione alla disciplina dell'art. 37 del CCNL 14/9/2000.

Articolo 10. Indennità di disagio.

Sono individuate le categorie del personale, le condizioni e le modalità di erogazione dell'indennità di disagio contemplata all'art. 17 comma 2 lett. e) del CCNL 1.4.1999.

Articolo 11. Indennità di reperibilità.

Si dà atto che attualmente il servizio di reperibilità è attivato unicamente dal personale del Settore Gestione del Territorio (Settore Patrimonio e Lavori Pubblici a decorrere dal 1.10.2014), secondo la disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.9.2000.

Articolo 12. Indennità maneggio valori.

Sono individuate le modalità e identificate le fasce di valore medio mensile di valori maneggiati per il riconoscimento dell'indennità di maneggio valori prevista dall'art. 17 comma 2 lett. d) del CCNL 1.4.1999, tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art.36 CCNL 14.09.2000).

Articolo 13. Indennità per specifiche responsabilità – art.17 – c.2 –lett. i) CCNL 1.4.1999.

In riferimento a quanto previsto dall'art. 17 comma 2 lett. i) si identificano le categorie del personale per le quali si prevede il riconoscimento dell'indennità per specifiche responsabilità e i relativi presupposti e modalità di applicazione.

Articolo 14. Indennità per compiti che comportano specifiche responsabilità – art.17 – c.2 –lett.f) CCNL 1.4.1999.

In riferimento a quanto previsto dall'art. 17 comma 2 lett. f) si identificano le categorie del personale per le quali si prevede il riconoscimento dell'indennità per specifiche responsabilità e i relativi presupposti e modalità di applicazione.

Articolo 15. Compensi per produttività (art. 37 CCNL 22/1/2004).

Si riscontra che parte delle somme costituenti il Fondo per lo sviluppo delle risorse è destinata all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la produttività di cui all'articolo 17- comma 2, lettera a), del CCNL 1.4.1999, come disciplinato dall'art.37, comma 1, del CCNL 22.1.2004 attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema di valutazione adottato dall'Ente.

Sono convenuti i criteri e le modalità di applicazione dell'istituto da valere per l'anno 2014, impostati sulla base del principio di attribuzione selettiva degli incentivi, secondo una logica meritocratica, e compatibili con le disposizioni di cui al D.lgs n. 150/2009.

Articolo 16. Compensi di cui all'art. 15 c. 1 lett. d) CCNL 1.4.1999.

Si definiscono le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997, in ordine ai compensi di cui all'art. 15 comma 1 lett. d) CCNL 1.4.1999.

Articolo 17. Compensi di cui all'art. 15 c. 1 lett. k) CCNL 1.4.1999.

Si definiscono le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, in ordine ai compensi di cui all'art. 15 comma 1 lett. k) CCNL 1.4.1999.

Articolo 18. Salario accessorio del personale a tempo determinato o con contratto di formazione e lavoro.

Si individuano le condizioni per l'erogazione del salario accessorio al personale a tempo determinato o con contratto di formazione e lavoro.

Articolo 19. Salario accessorio del personale a tempo parziale.

Si individuano le modalità per l'erogazione del salario accessorio al personale con contratto di lavoro a tempo parziale.

Articolo 20. Personale comandato o distaccato.

Viene data attuazione ai contenuti dell'art. 19 e della dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL 22.1.2004.

Articolo 21. Telelavoro.

Sono stabilite le modalità e le condizioni per l'attivazione di progetti di telelavoro di cui all'art. 1 del CCNL 14.9.2000.

22. Rinvio (progressioni economiche orizzontali).

Per effetto dei vincoli di cui all'art. 9, commi 1 e 21, del D.L. 78/2010, è introdotta norma di rinvio della regolamentazione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali fino a quando le stesse potranno conseguire effetti sia giuridici sia economici per il personale contrattualizzato dipendente delle pubbliche amministrazioni.

23. Attivazione nuovi servizi o processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento dei servizi esistenti – incremento delle risorse decentrate variabili – Art. 15 – c.5. CCNL 1.4.1999.

E' dato riscontro dei presupposti, condizioni e modalità di applicazione in ordine allo strumento incentivante previsto dall'articolo 15 – comma 5 – del CCNL 1.4.1999 che consente un incremento delle risorse decentrate variabili stabilito annualmente dall'amministrazione comunale al fine di finanziare progetti o iniziative finalizzati all'attivazione di nuovi servizi o ad un accrescimento dei servizi esistenti.

24. Banca delle ore.

E' data attuazione ai disposti di cui all'articolo 38 bis del CCNL 14.9.2000, individuando il limite complessivo annuo ivi previsto in n.60 ore per dipendente.

B) Quadro di sintesi delle modalità previsionali di utilizzo delle risorse.

Il presente contratto integrativo si applica dal 2014 e resta in vigore fino alla stipula di un nuovo contratto integrativo.

C) Effetti abrogativi impliciti.

La vigenza della normativa contenuta nel contratto collettivo decentrato integrativo in oggetto comporta l'implicita abrogazione del previgente articolato di cui al contratto collettivo decentrato integrativo in data 27.11.2006 e relativa modifica di cui al CCDI del 22.12.2008.

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.

L'erogazione delle risorse decentrate prevede il riconoscimento di indennità ed altri istituti contrattuali al personale dipendente avente titolo laddove ne sussistano i presupposti (Es indennità di turno, rischi, ecc.); le risorse specificatamente finalizzate all'incentivazione di prestazioni o di risultati, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'articolo 17 CCNL 1.4.1999, sono erogate in modo selettivo, sulla base di sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati.

In particolare, è prevista la ripartizione delle risorse in relazione al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione adottato dall'Ente.

Gli incentivi legati alla partecipazione ai progetti di iniziative finalizzate al potenziamento dei servizi sono erogati previa verifica e certificazione dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) circa il livello di risultato raggiunto rispetto agli obiettivi prefissati, restando assegnati in percentuale pari al 100% per il completo raggiungimento e proporzionalmente ridotti o annullati, in caso di raggiungimento parziale o di mancato raggiungimento.

Per l'erogazione dei compensi diretti a valorizzare il merito e ad incentivare la "performance" (c.d. "produttività") è contemplata la previa valutazione annuale del personale dipendente in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance in fase di approvazione; posto che per l'anno 2014 tali compensi saranno erogati in applicazione dei criteri descritti all'articolo 15 della normativa in oggetto i quali garantiscono comunque un'attribuzione selettiva degli incentivi effettuata secondo una logica meritocratica, compatibili con le disposizioni di cui al D.lgs n. 150/2009.

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

Non è prevista la regolamentazione dell'istituto delle progressioni economiche per effetto dei vincoli previsti dall'art. 9, commi 1 e 21, del D.L. 78/2010. Qualora la normativa dovesse essere modificata e le progressioni economiche conseguiranno nuovamente effetti sia giuridici che economici, le parti si rincontreranno per concordare eventuali criteri di attribuzione.

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

Con la sottoscrizione del contratto integrativo s'intende dotare l'Ente di uno strumento più adeguato, alla luce delle recenti disposizioni introdotte dal D.Lgs. n. 150 del 27/10/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, con particolare riferimento al Titolo III concernente il merito ed i premi e all'art. 65 il quale prevede che le autonomie locali adeguino i contratti collettivi integrativi vigenti a tali principi.

L'obiettivo della contrattazione decentrata integrativa è collegare il riconoscimento del compenso al sistema di programmazione dell'ente, all'attività svolta dai dipendenti, all'assegnazione degli obiettivi e la conseguente rendicontazione, in funzione del raggiungimento di finalità utili e necessarie e che migliorino l'efficacia e l'efficienza dei servizi offerti al cittadino.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili.

=====

RELAZIONE TECNICO – FINANZIARIA

Il presente contratto è un "contratto integrativo normativo (c.d. articolato)" che definisce la cornice di regole generali concordate in sede integrativa; non contiene invece la programmazione delle risorse, che costituirà oggetto di successivo accordo annuale.

Avendo contenuto esclusivamente normativo, il presente contratto non ha effetti economici diretti sui costi del personale e la relazione Tecnico-Finanziaria non viene compilata.

Galliate, 29 settembre 2014

IL RESPONSABILE SETTORE AFFARI GENERALI

Marilena Giacobbe

Attestazione ex articolo 3 D.Lgs 12.2.1993,n.39

Documento prodotto con sistema informativo automatizzato del Comune di Galliate – Settore Affari generali - Responsabile del procedimento – Marilena Giacobbe