

RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL TRIENNIO 2013 - 2015

COMUNE DI MIRANO (Provincia di Venezia)

Premessa

- L'art. 40 del D. Lgs. n. 165/2001, al comma 3 – sexies, prevede a corredo di ogni contratto integrativo che le Pubbliche Amministrazioni redigano una relazione tecnico finanziaria ed una relazione illustrativa che devono essere certificate dagli organi di controllo.
- Le risorse destinate ad incentivare le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività – nelle more dei rinnovi contrattuali previsti dal D. Lgs. n. 150/2009 – sono annualmente determinate sulla base delle disposizioni contrattuali e legislative tuttora vigenti, tenendo conto delle disponibilità economico-finanziarie dell'Ente nonché dei nuovi servizi o dei processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti che si intendono attivare nel corso dell'anno;
- Le modalità di determinazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e delle produttività sono regolate dagli art. 31 e 32 del CCNL del 22.01.2005 (sempre nelle more dei rinnovi contrattuali previsti dal D. Lgs. n. 150/2009) che suddividono tali risorse in.
 - Risorse stabili, che presentano la caratteristica di “certezza, stabilità e continuità” e che, quindi, restano acquisite al Fondo anche per il futuro;
 - Risorse variabili, che presentano la caratteristica della “eventualità e variabilità” e che, quindi, hanno validità per l'anno in cui vengono definite e messe a disposizione del Fondo;
- La disciplina specifica delle diverse voci che compongono il predetto Fondo è fornita dall'art. 15 del C.C.N.L. 1.4.1999;
- Le predette norme contrattuali sono integrate dalle disposizioni dei diversi C.C.N.L. che sono stati successivamente sottoscritti (art. 4 C.C.N.L. 09.05.2006, art. 8 CCNL del 11.04.2008 e art. 4 CCNL del 31.07.2009);
- L'art. 40 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D. Lgs. n. 150/2009, in virtù del quale gli enti locali possono destinare risorse aggiuntive (comma 3-quinquies) alla contrattazione integrativa *“nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa del personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto dei vincoli di bilancio e del patto di stabilità e di analoghi strumenti di contenimento della spesa. Lo stanziamento di risorse aggiuntive per la Contrattazione Integrativa è correlato all'effettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza delle performance..”*.

La presente relazione illustra gli aspetti procedurali e sintetizza il contenuto del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2013-2015 seguendo le linee guida e la modulistica allegata alla Circolare del Ministero dell'Economia e Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, n. 25 del 19 luglio 2012; riporta in allegato l'articolato del contratto e ne attesta la compatibilità con i vincoli derivanti da norme del contratto nazionale, indica i riflessi nell'utilizzo delle risorse accessorie e i risultati attesi e contiene, infine, altre informazioni ritenute utili.

Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2013-2015, ai sensi degli art. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, definisce la cornice di regole generali concordate e l'utilizzo delle risorse decentrate del periodo 2013-2015.

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 _8.11.2013 Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2013-2015	
Periodo temporale di vigenza	Anni 2013 – 2014 - 2015	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Segretario Generale dr. Silvano Longo Componenti: - Dirigenti Comunali - Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FPS, UIL-FPL, CSA - RSU Firmatarie del contratto: FP-CGIL, CISL-FPS, UIL-FPL.	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rapporti Sindacali, 2. Formazione, 3. Sicurezza nei luoghi di lavoro, 4. Remunerazione dei processi di ottimizzazione del lavoro; 5. Progetti di incremento qualitativo o quantitativo dei servizi; 6. Retribuzione di posizione e di risultato del personale incaricato delle Posizioni Organizzative e Alta Professionalità; 7. indennità di particolari responsabilità; 8. indennità per specifiche responsabilità; 9. Indennità di maneggio valori; 10. Indennità di rischio; 11. Indennità di disagio; 12. indennità di turno; 13. Reperibilità; 14. Progressioni orizzontali; 15. Vestiario 16. Ispezione ministeriale 2010 – riflessi finanziari 	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno Sì, (per decorrenza dei termini / rilasciato parere)

e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, Nessun rilievo
	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 <i>Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009</i></p> <p>E' stato approvato con atto di G.C. n. 135 del 26.07.2013, il Piano Esecutivo di Gestione per l'esercizio 2013.</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?: Sì, per quanto di competenza.</p> <p>La costituzione del Fondo Risorse Decentrate anno 2013 è stata determinata con atto dirigenziale n. 267 del 16 aprile 2013 ed è stata considerata a base di tutte le trattative sviluppate in merito al perfezionamento delle norme del CCDI 2013-2015.</p>
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 :

1. **Rapporti Sindacali:** negli articoli relativi alle relazioni sindacali vengono esplicitate le attività sindacali svolte, le tempistiche delle comunicazioni e delle convocazioni, le modalità di svolgimento e convocazione delle Assemblee dei lavoratori e limiti orari, la composizione della Delegazione trattante e le prerogative sindacali. Tutte queste attività non comportano oneri finanziari per l'Ente.
2. **Formazione:** l'Ente promuoverà direttamente, o tramite istituzioni od agenzie preposte corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al personale dipendente a seguito di specifiche richieste sottoscritte dai Dirigenti comunali, degli esiti di questionari appositi per la raccolta delle esigenze formative all'interno dell'Ente, o di altri organismi di partecipazione.
3. **Sicurezza:** L'Amministrazione stanzierà risorse finanziarie sufficienti per la realizzazione degli interventi derivanti dalla valutazione dei rischi ed il piano per la sicurezza e per l'aggiornamento del personale in materia di sicurezza.
4. **Remunerazione dei processi di ottimizzazione del lavoro:** negli articoli relativi ai compensi per produttività è disciplinata la modalità di pagamento e riparto delle quote prevalenti delle risorse assegnate al fondo previsto dall'art. 17, lett. a), del C.C.N.L. 1/4/1999 a favore del personale dipendente non dirigente. Il processo valutativo approvato con il CCDI 2013-2015, art. 23-25, è presupposto essenziale per la liquidazione del compenso ed è strettamente legata al processo di individuazione, assegnazione e verifica degli obiettivi e di valutazione della prestazione individuale, mediante la compilazione di schede individuali che esprimono un giudizio di merito su: raggiungimento degli obiettivi, competenze esercitate, assunzione di responsabilità, capacità di lavorare con gli altri, apertura e flessibilità al cambiamento, orientamento al cliente interno/esterno. La modalità di calcolo per l'individuazione del compenso individuale a fronte della valutazione ottenuta sarà dato da una cifra teorica legata alla categoria posseduta, al tipo di rapporto di lavoro (tempo pieno / part-time), al punteggio conseguito dal dipendente secondo gli scaglioni stabiliti (n. 3 gradi di valutazione come previsto dal D. Lgs. n. 150/2009). Ad ogni Area verrà assegnato un budget ottenuto moltiplicando la quota teorica per categoria per il personale previsto dalla Dotazione Organica ricoperta all'inizio dell'anno di riferimento. I compensi destinati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi vengono corrisposti, con cadenza annuale, esclusivamente a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati individuali e solo sulla base di esso.

Si riporta di seguito schema esemplificativo della formula utilizzata per il calcolo del compenso della produttività

Categoria	Stipendio base mensile	Parametro	Riferimenti normativi
B	X	100	CCDI 2013-2015
C	X+12,9%	112,9	
D	X+27,4%	127,4	

Quota Unitaria	Importo produttività / (n. B*100)+(n. C*112,9)+(n. D*127,4)
Quota per categoria	
B	100*QU
C	112,9+QU
D	127,4*QU

Ad ogni Area viene assegnato un budget ottenuto moltiplicando la quota per categoria per il personale previsto dalla Dotazione Organica all'inizio dell'anno di Riferimento, salvo variazioni in corso d'anno.

In conformità a quanto stabilito dal CCDI 2013-2015 viene determinata, secondo la seguente tabella, l'aliquota per la determinazione della quota di produttività spettante ai dipendenti con rapporto di lavoro part-time:

Ore lavorate		ore standard	Percentuale di produttività
36	su	36	100
33	su	36	99
32	su	36	97,78
31	su	36	94,72
30	su	36	91,67
29	su	36	88,61
28	su	36	85,66
27	su	36	82,5
26	su	36	79,44
25	su	36	76,39
24	su	36	75
23	su	36	73,47
22	su	36	70,28
21	su	36	67,08
20	su	36	63,99
19	su	36	60,69
18	su	36	57,50
17	su	36	54,31
16	su	36	51,11
15	su	36	47,92
14	su	36	44,72
13	su	36	41,53
12	su	36	38,33
11	su	36	35,14

5. **Progetti di incremento qualitativo o quantitativo dei servizi:** le risorse assegnate, finanziate ai sensi dell'art. 15 co.. 5, del C.C.N.L. del 1.4.1999, destinate, ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. a) del C.C.N.L. del 1.4.1999, alla remunerazione di progetti finalizzati a processi riorganizzativi con miglioramento ed implementazione dei servizi, c.d. Progetti Finalizzati, dovranno avere le caratteristiche individuate dalla Ragioneria Generale dello Stato nelle note applicative dei CCNL degli Enti Locali, documento frutto delle ispezioni svolte negli enti Locali di tutta Italia. I dirigenti comunali formuleranno delle proposte di Progetto Obiettivo, specificando con apposita

relazione i servizi coinvolti, gli obiettivi da raggiungere, le azioni da compiere, i vantaggi concreti per l'Ente, i tempi di realizzazione e il personale coinvolto nella realizzazione dei Progetti stessi. I compensi relativi verranno erogati solo ad avvenuta certificazione dei risultati ottenuti con la realizzazione del Progetto.

6. Retribuzione di posizione e di risultato del personale incaricato delle Posizioni Organizzative e Alta Professionalità:

L'Amministrazione comunale individua delle posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

- Lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa,
- Lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o iscrizione ad albi professionali,
- Lo svolgimento di attività di staff e/o di studio e ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo caratterizzate da elevate autonomia ed esperienza.

Tali posizioni possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in conformità alla regola di cui all'art. 9 del CCNL 31.3.1999, anche mediante apposito bando di selezione interna. La durata specifica viene determinata, in base agli obiettivi da perseguire, nella determinazione d'incarico. Gli incarichi di posizione organizzativa sono revocabili con provvedimento adeguatamente motivato in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi, nel rispetto della procedura prevista dal CCNL, ovvero per mutamenti organizzativi o normativi che richiedono un'alternanza degli incarichi in questione, pur in presenza di risultati positivi.

La somma destinata a tali indennità è pari ad € 93.228,14 annui lordi, posizione e risultato inclusi.

- 7. indennità di particolari posizioni di responsabilità:** l'erogazione di tali compensi per particolari responsabilità è prevista dall'art. 17 co. 2, lett. f) del C.C.N.L. del 01.04.1999, così come sostituito dall'art. 7, comma 1 del C.C.N.L. del 09.05.2006 nella misura massima di € 2.500,00. Tale indennità è riconosciuta, nel Regolamento degli Uffici e dei Servizi Comunale al personale di categoria D, non titolare di posizione organizzativa, a cui sono affidate specifiche responsabilità, secondo la disciplina degli artt. 8 e 11 del CCNL del 31.3.1999. Il presente Accordo Sindacale 2013-2015, firmato come ipotesi di contratto l'8 novembre 2013, ha stabilito che gli importi delle indennità di responsabilità di procedimento, di cui all'art. 43 del CCDI 22 febbraio 2006, saranno commisurati da parte di ciascun Dirigente sulla base di alcuni criteri valutativi individuati nell'*allegato B*) al CCDI 2013-2015 e utilizzati dai dirigenti per pesare i servizi o uffici o particolari funzioni assegnati alla propria Area all'interno dell'organizzazione dell'Ente. La pesatura determinerà il valore delle indennità.

La quantificazione complessiva delle indennità spettanti ai dipendenti coinvolti è ricompresa all'interno del fondo annuo definito in sede di contrattazione nel rispetto dell'organizzazione strutturale dell'Ente.

- 8. Indennità per specifiche responsabilità:** per l'erogazione dei compensi stabiliti dall'art. 17, co.2 lett. i) del CCNL. 1.4.1999, così come disciplinato dall'art. 6, co. 2, del CCNL del 22.1.2004, il CCDI 2013-2015 prevede la possibilità, da parte del Dirigente, di assegnare tale indennità per ogni specifica responsabilità assegnata, comunque nei limiti annui complessivi fissati nell'accordo economico annuo. Tale erogazione è legata allo svolgimento di uno specifico incarico aggiuntivo, quanto a responsabilità, rispetto alle ordinarie funzioni dovute per il profilo

professionale rivestito. Si possono individuare, a titolo esemplificativo, le seguenti specifiche mansioni:

- Funzioni di Ufficiale di Stato Civile, Anagrafe ed Elettorale, a fronte di provvedimento sindacale di delega totale delle funzioni,
- Funzioni di archivista informatico,
- Funzioni svolte presso l'Ufficio Relazioni con il Pubblico o così ascrivibili, sulla base di atto formale del Dirigente preposto;
- Funzioni riguardanti la Protezione Civile il compenso è riconosciuto nella misura massima con atto formale del Dirigente.

9. **Indennità di maneggio valori:** è attribuita, secondo il dettato dell'art. 17, co. 2 lett. d) CCNL 01.04.1999 e l'art. 46 del CCDI del 22 febbraio 2006 al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio valori di cassa. L'indennità giornaliera di valori di cassa superiori ad € 100.000,00 annui, compete nella misura giornaliera di € 1,55, per valori compresi tra € 30.000,01 e € 100.000,00 la misura giornaliera è pari ad € 1,00, tra € 2.000,00 annui ed € 30.000,00 viene riconosciuta un'indennità giornaliera di € 0,52.

10. **Indennità di rischio:** l'indennità di rischio, le cui risorse fanno riferimento all'art. 17, co. 2 lett. d) del CCNL 1.4.1999 è destinata a remunerare le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale. All'art. 32 del CCDI 2013-2015 sono le tipologie di rischi a fronte dei quali i dipendenti esposti viene corrisposta un'indennità di rischio pari ad € 30,00 mensili per undici mensilità. Nella fattispecie i dipendenti percipienti tale somma sono tutti gli operai addetti ai parchi ed ai cimiteri comunali, gli assistenti domiciliari, gli assistenti sociali, messi comunali e i dipendenti che svolgono funzioni assimilabili alle funzioni di messo comunale (comprovanti, cioè, la conduzioni di automobili di proprietà comunale in modo abituale e continuativo su percorsi comunali e extra comunali per l'espletamento di compiti d'ufficio). Le parti hanno concordato che l'indennità di rischio non compete per le giornate di ferie fruita.

11. **Indennità di disagio:** tale indennità è finalizzata a remunerare particolari modalità e condizioni della prestazione lavorativa di alcune tipologie di lavoratori inquadrati nelle categorie B -C, diverse e più gravose rispetto a quelle della generalità degli altri dipendenti. A seguito accordo sindacale si è convenuto che tale indennità, pari ad € 50,00, potrà essere riconosciuta anche ai messi notificatori nei casi in cui si renda necessario il rientro al sabato o in altro giorno (per la coincidenza di 2 o più festività) per garantire la notifica del provvedimento nei termini previsti dalla norma e anche per gli adempimenti connessi alla registrazione degli atti di morte, al personale addetto ai Servizi Demografici.

12. **Indennità di turno:** Negli enti che prevedono un orario di servizio giornaliero di almeno dieci ore, la prestazione lavorativa può essere organizzata in turni antimeridiani, pomeridiani, nei casi espressamente previsti, notturni. Nel Comune di Mirano al dipendente che è chiamato ad effettuare orari d'ingresso differenziati nell'arco del mese sulla base di una rotazione settimanale o plurisettimanale prestabilita che prevede l'alternanza di mattine e pomeriggi spetta l'indennità di turno nella misura prevista dall' art. 52 co. 2, lett. c) CCNL 14.09.2000 così come modificato dall' art. 10 del CCNL 22.01.2004. Agli oneri derivanti dalla presente indennità si fa fronte con le risorse previste dall'art. 31 del CCNL del 22 .01.2004.

13. **Reperibilità:** Le esigenze lavorative che si vengono a manifestare al di fuori del normale orario di lavoro, fino a che non comportino prestazioni di lavoro straordinario, trovano risposta nell'istituto della reperibilità. La disciplina dell'istituto, all'art. 30 del CCDI 2013-2015 richiama espressamente quella stabilita nel contratto nazionale. Viene precisato che, in ogni caso, è fatto divieto di cumulo per indennità volte a remunerare la medesima fattispecie. L'indennità di

reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato, per cui non viene riconosciuta per i periodi di effettuazione del lavoro straordinario, del lavoro straordinario in reperibilità. Il limite annuo per remunerare tale istituto è fissato in € 23.000 annui, salvo diverso accordo tra le parti.

14. Progressioni orizzontali: L'erogazione delle somme che remunerano l'istituto delle progressioni orizzontali, previsto dall'art. 17, co. 2, lett.) del CCNL del 1.4.1999, viene annualmente quantificato al fine di corrispondere gli incrementi collegati alla progressione economica nella categoria. L'attuale fondo finanzia le progressioni orizzontali riconosciute dall'anno 1999 all'anno 2010, progressioni che si sono "cristallizzate" alla data del 31.12.2010, e alcune mobilità in entrata di personale dipendente con progressioni economiche già acquisite presso altri Enti, in applicazione di quanto previsto dall'art. 9 del D.L. n. 78/2010 (convertito dalla legge n. 122/2010) che disciplina i "blocchi stipendiali" nel triennio 2011/2013, ora prorogati a tutto il 2014, e secondo quanto ribadito dalla circolare della RGS del 15 aprile 2011, n. 12. Allo stesso modo lo stanziamento per le progressioni orizzontali subisce dei decrementi a seguito delle cessazioni o mobilità di personale dipendente.

15. Compensi per progettazione ai sensi dell'art. 92 del D. Lgs. n. 163/2006 : Pur non essendo esplicitamente regolamentato dal CCDI 2013-2015, l'Amministrazione comunale prevede annualmente uno stanziamento la cui erogazione è prevista dall'art. 17, co. 2, lett. g) del CCNL del 01.04.1999. Gli incentivi vengono liquidati esclusivamente al personale appartenente all'Area 2 e all'Area 3, sulla base delle norme vigenti e delle rendicontazioni e dei giustificativi presentati. A tal fine, vengono integrate annualmente le risorse di cui all'art. 15, co. 1, lett. k) del Fondo Produttività.

16. Vestiario: L'ente garantisce al personale che necessita di particolari esigenze, per l'espletamento delle proprie mansioni istituzionali, la fornitura di vestiario o indumenti protettivi. Si individuano i seguenti uffici quali destinatari delle forniture di vestiario da parte dell'Ente: messi, uscieri, operai elettricisti, giardinieri, custodi cimitero, autisti, falegnami, idraulici, muratori, personale uffici tecnici addetto a servizi esterni, addetti al centro cottura, asilo nido, polizia municipale. Su segnalazione del medico competente i capi di vestiario di spettanza del personale indicato al comma precedente potranno essere modificati per meglio adeguarli alle condizioni fisiche del singolo dipendente.

17. Ispezione ministeriale anno 2010 – riflessi finanziari: A seguito dell'ultima nota del Ministero dell'Economia, prot. n. 41629 del 20.09.2012, che fa riferimento all'Ispezione avvenuta nel febbraio-marzo 2010, si inserisce quale "quota recupero" dall'anno 2013 la somma derivante dal sopravvenuto disallineamento tra gli importi pagati e gli importi verificati dall'ispettore, rateizzando in 8 annualità nei Fondi produttività che verranno concordati dall'anno 2013, la somma complessiva di € 271.210,24 (€ 33.901,28 annui) irregolarmente erogata nel quinquennio 2005-2009.

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

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

Le risorse del Fondo, costituite ai sensi dell'art. 15, co. 5, del C.C.N.L. 1.4.1999 e legate ai compensi dei processi di miglioramento dell'organizzazione comunale con implementazione dei servizi esistenti o avvio di nuovi servizi potranno essere erogati soltanto al personale partecipante a tali progetti preventivamente individuati e definitivi negli obiettivi da raggiungere.

La modalità di pagamento della quota delle risorse assegnate al fondo, ex-art. 15 comma 5 del CCNL 1.04.1999, è disciplinata dall'art. 17 C.C.N.L. 1/4/1999 a favore del personale dipendente. Il processo valutativo viene definito con il CCDI 2013-2015 all'art. 26.

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

L'attuale fondo finanzia le progressioni orizzontali riconosciute dall'anno 1999 all'anno 2010, e alcune mobilità in entrata di personale dipendente con progressioni economiche già acquisite presso altri enti e viene rivalutato secondo quanto chiarito dalla dichiarazione congiunta n. 14 del C.C.N.L. 02-05, confermata dalla dichiarazione congiunta n. 1 del C.C.N.L. 08-09.

IL SEGRETARIO GENERALE

dr. Silvano Longo

