



# COMUNE DI POGGIOREALE

LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI TRAPANI

Prot. n. ~~11602~~ del 19.12.2016

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICA FINANZIARIA AI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE NORMATIVA- PREINTESA SIGLATA IN DATA 15/12/2016

Partel - INDICAZIONI  
GENERALI

La presente relazione ha per oggetto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo parte normativa del Comune di Poggioreale triennio 2016/2018. In particolare illustra gli aspetti procedurali e sintetizza il contenuto del Contratto utilizzando la modulistica allegata alla circolare del Ministero dell'Economia e Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, n.25 del 19.07.2012; illustra inoltre l'articolato del contratto e ne attesta la compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; contiene la descrizione degli strumenti premiali ed i criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate.

Il presente accordo rappresenta un " Contratto integrativo normativo" che definisce la cornice di regole generali da concordare in sede integrativa; non contiene invece la destinazione e le modalità di utilizzo delle risorse economiche, che invece costituisce oggetto di apposito accordo annuale. In particolare l'accordo rappresenta l'aggiornamento del precedente contratto parte normativa.

Il dlgs 150/2009 ha ridefinito gli ambiti ed i limiti della contrattazione collettiva nazionale e di quella integrativa. In particolare ha previsto che la contrattazione integrativa deve essere finalizzata ad erogare compensi incentivanti su base meritocratica e selettiva in relazione al raggiungimento della performance da intendersi sia come performance organizzativa che individuale. In modo particolare il Dlgs 150/2009 ha stabilito che:

- È necessario rispettare il principio di corrispettività di cui all'art.7 comma 5 del Dlgs 165/2001 per cui è fatto divieto di erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano a prestazioni effettivamente rese;
- La contrattazione collettiva decentrata integrativa è tenuta ad assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'art. 45 comma 3 del dlgs 165/2001.

Pertanto richiamati:

l'art. 40 c.3-sexies del D.Lgs. 165/2001 il quale prevede che a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigano una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa da sottoporre alla certificazione degli organi di controllo;

l'art. 40 bis. C.4, che dispone che le pubbliche amministrazioni hanno l'obbligo di pubblicare in modo permanente sul proprio sito istituzionale gli atti della contrattazione integrativa e le suddette relazioni certificate dagli organi di controllo;

la Circolare n. 25 del 19/07/2012 pro!. n. 64981 del MEF in merito agli Schemi di Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria ai contratti integrativi;

il punto 1.3 dell'Allegato alla Circolare citata che definisce le tipologie di atti di contrattazione integrativa interessati agli schemi, stabilendo che rientrano tutti gli atti denominati nei modi più vari che interessano l'utilizzo delle risorse del Fondo;

Si da atto che:

in data 15.12.2016 la delegazione trattante parte pubblica e la parte sindacale, hanno siglato un nuovo testo condiviso di contratto collettivo decentrato integrativo – parte normativa, in totale sostituzione del precedente accordo , a valere per il triennio 2016/2018 e comunque fino a sottoscrizione di nuovo accordo;

**Relazione illustrativa**

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

<b>Data di sottoscrizione</b>		<b>Preintesa del 15.12.2016</b> <b>Contratto 21/12/2016</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		<b>Anno 2016</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Segretario Comunale Dott.ssa Sandra Sala Componenti : responsabile Settore Amministrativo, Dott. Mario Pace e Responsabile Ufficio Tecnico, Architetto Centonze. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA , DICCAP – RSU (Paladino,Zummo,Russo) Delegato CSA Catalano Firmatarie della preintesa: DICCAP- RSU ( Paladino, Zummo , Russo) Delegato CSA Catalano Firmatarie del contratto: <b>DICCAP- RSU - DELEGATO CSA - PARTE PUBBLICA</b>
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		i criteri generali per l'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte dell'organo di revisione ( Revisore Unico) <b>PARERE FAVOREVOLE DEL 20/12/2016</b>
		Nel caso il Revisore Unico dovesse effettuare rilievi , questi saranno integralmente riportati nella presente scheda da rielaborarsi allo scopo, prima della sottoscrizione dell'accordo definitivo
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 <b>Ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del d.lgs. 150/2009, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione approvato in data adottato con delibera di G.M. n 57 del 07.12.2016</b>
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013? <b>Il programma è stato inserito nell'apposita sezione del Piano di prevenzione della corruzione approvato con delibera di G.M n.7 del 18.02.2016</b>
È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 <sup>1</sup> ? <b>Sì per quanto di competenza.</b>		
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? <b>L'OIV/Nucleo di valutazione ha validato la relazione / verificato la rendicontazione dello strumento di programmazione operativa (PDP-PDO-PEG)</b>	

<sup>1</sup> La Ragioneria Generale dello Stato dovrà aggiornare i riferimenti alle nuove disposizioni del d.lgs. 33/2013.

**Parte II • 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)**

**Illustrazione di quanto disposto dal contratto collettivo decentrato integrativo parte normativa**

In merito al contenuto del presente contratto, si sottolinea che il medesimo costituisce un aggiornamento del precedente contratto integrativo relativo al triennio 2013/2015 e come il precedente accordo si ritiene importante evidenziare che il dlgs n.150/2009 ha ridotto le materie demandate alla contrattazione collettiva decentrata, nel contempo rafforzando il potere datoriale delle pubbliche amministrazioni. Inoltre è intervenuta la disciplina del DL 95/2012 che in linea con quanto introdotto dal cosiddetto Decreto Brunetta ha modificato il sistema delle relazioni sindacali accentuando il potere datoriale e prevedendo in materia di organizzazione e gestione del personale la semplice informazione preventiva alle organizzazioni sindacali.

Ai sensi dell'art 40 comma 1 del Dlgs 165/2001 la contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro. Sono in particolare escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali.

Inoltre l'art 40 comma 3 bis prevede che le pubbliche amministrazioni attivano livelli autonomi di contrattazione collettiva integrativa nel rispetto di questi principi:

- Non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano a prestazioni effettivamente rese;
- Rispetto dei vincoli derivanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale;
- Assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici; rispetto dei vincoli e limiti dei contratti nazionali.

Pertanto il Contratto Integrativo prevede l'adeguamento della contrattazione del Comune di Poggioreale al sistema di relazioni sindacali introdotto dal Dlgs 150/2009 nonché ai criteri improntati alla premialità, al riconoscimento del merito ed alla valorizzazione della qualità della performance individuale.

Il modulo ripercorre ogni articolo del Contratto proposto alla certificazione ai fini della verifica della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale ed illustrandone i contenuti.

Il contratto si compone di 37 articoli

**Articolo 1**

Viene individuato il quadro normativo e contrattuale all'interno del quale si inserisce il contratto collettivo decentrato oggetto della presente relazione.

**Articolo 2**

Si definisce che il contenuto del contratto viene applicato a tutti i lavoratori con espressa esclusione dei Dirigenti; si definisce la durata di applicazione del contratto e la disciplina transitoria; si ribadisce che la costituzione del fondo avviene annualmente con atto dirigenziale e con cadenza annuale vengono determinati i criteri e i principi generali in merito all'utilizzo delle risorse economiche determinate per l'anno oggetto di contrattazione ..

**Articolo 3**

Viene definito che annualmente verrà verificato lo stato di attuazione del contratto oggetto della relazione, mediante incontro tra le delegazioni parte pubblica e delegazione parte trattante.

**Articolo 4**

Si definiscono le modalità e i tempi per procedere all'eventuale interpretazione autentica di norme del CCDI sulle quali insorgessero controversie, precisando che l'interpretazione decorrerà dall'inizio della vigenza del CCDI.

#### **Articolo 5**

Viene definito il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti e in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

#### **Articolo 6.**

Disciplina il sistema delle relazioni sindacali, improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.

#### **Articolo 7**

Disciplina il diritto di assemblea, prevedendo i soggetti che possono richiederla e convocarla, le modalità di convocazione e svolgimento, i diritti dei dipendenti che vi partecipano, i luoghi in cui è possibile svolgerla,

#### **Articolo 8**

Prevede e disciplina il contingente di permessi sindacali che spettano alle organizzazioni sindacali e alle rsu.

#### **Articolo 9**

Prevede l'esercizio del diritto di sciopero, le modalità di convocazione e svolgimento, le ipotesi di esclusione.

#### **Articolo 10**

Disciplina l'esercizio del diritto di sciopero contemperandolo con il godimento dei diritti della persona costituzionalmente tutelati, alla vita, alla salute, alla libertà, alla sicurezza, alla libertà di circolazione, all'assistenza e previdenza sociale, all'istruzione e alla libertà di comunicazione. Prevede l'erogazione delle prestazioni indispensabili e dei servizi pubblici essenziali anche nell'evenienza di sciopero, sia mediante l'astensione dallo sciopero di quote strettamente necessarie di lavoratori tenuti a tali prestazioni, sia mediante forme di erogazione periodica, cioè con fascia oraria ridotta.

Sono servizi essenziali, la cui funzionalità va garantita in caso di sciopero per assicurare l'effettività, nel contenuto essenziale, dei diritti costituzionalmente tutelati, quelli di seguito elencati, limitatamente alle prestazioni individuate come indispensabili: *servizio elettorale, servizi cimiteriali, polizia municipale*

#### **Articolo 11**

Disciplina il diritto di affissione all'interno dell'amministrazione che destina a tal fine appositi spazi, da parte dei componenti delle RSU, dei dirigenti sindacali, delle rappresentanze aziendali, delle organizzazioni sindacali di categoria.

#### **Articolo 12**

Prevede l'istituzione con apposita delibera di G.M. del *Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni* che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.

#### **Articolo 13**

Stabilisce la quantificazione delle risorse. Viene stabilito che la determinazione annuale delle risorse economiche è di competenza dell'Amministrazione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente e dal CCNL; viene inoltre normato lo stanziamento delle risorse variabili aggiuntiva di cui all'art. 15 comma 2 e comma 5 del CCNL 01/04/1999 e i relativi criteri di erogazione

#### **Articolo 14**

Ha ad oggetto la performance organizzativa. L'Ente, infatti in accordo con il sindacato lega una parte dello stanziamento destinato a premiare la produttività ai risultati della gestione rilevati attraverso un sistema di monitoraggio periodico delle attività inserite nel P.E.G. e negli altri documenti di programmazione che è in grado di rilevare l'avanzamento delle azioni attraverso degli indicatori predefiniti. Il raggiungimento dei risultati complessivi attesi in base alle attività inserite nei documenti di programmazione, costituisce l'obiettivo di performance di Ente, raggiunto il quale, è confermato ai dipendenti a tempo indeterminato il compenso per la performance organizzativa.

#### **Articolo 15**

Tratta della produttività per performance individuale che viene riconosciuta al personale in base al vigente sistema permanente di valutazione. Gli importi annui lordi massimi relativi alla performance individuale sono fissati per categoria e parametrati annualmente, alla disponibilità delle risorse risultanti dalla costituzione del fondo.

#### **Articolo 16**

Disciplina la produttività per performance per progetto specifico, riconosciuta ai dipendenti coinvolti in specifici progetti attuati nell'ambito delle Aree e nei limiti dei rispettivi budget.

#### **Articolo 17**

Prevede il "*Bonus annuale delle eccellenze*" di cui all'art. 21 D.Lgs. 150/2009 a cui tuttavia, stante il blocco del trattamento individuale di cui all'art. 9, comma 1 del D.L. n.78/2010, non vengono destinate risorse decentrate e si fa pertanto rinvio, per quanto riguarda la definizione dei relativi criteri e requisiti, a successiva sessione negoziale.

#### **Articolo 18**

Individua gli strumenti di premialità quali: compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi ( c.d produttività), le progressioni economiche, la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa; le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata (si veda successivo Capo IV) e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15 comma 1 lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999 (si veda successivo Capo V);

#### **Articolo 19**

Vengono elencati i criteri generali necessari per la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie annualmente calcolate.

#### **Articolo 20**

Vengono definiti, genericamente, i criteri per l'istituto della progressione economica orizzontale; viene inoltre previsto che nel periodo di vigenza delle limitazioni di cui all'art. 9 del D.L. 78/2010 non si effettueranno progressioni economiche orizzontali, nemmeno ai fini giuridici.

#### **Articolo 21**

Vengono definiti i principi generali attraverso i quali vengono riconosciute le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale e decentrata prevedendo che l'identificazione degli aventi diritto alle indennità stesse sono di competenza del Responsabile del servizio.

### **Articoli 22-23-24-25- 26- 27**

In questi articoli, vengono dettagliatamente indicate le fattispecie, i criteri ed i valori per la determinazione delle indennità di turno, indennità maneggio valori, indennità di rischio, disagio, maggiorazione per lavoro prestato per particolari esigenze di servizio in giorno festivo di riposo, reperibilità. Vengono definiti, inoltre, i criteri da adottare in caso di assenza e viene stabilito che l'erogazione delle indennità previste dai suddetti articoli avviene annualmente

### **Articolo 28**

Viene prevista l'indennità per il personale che ricopre il ruolo di Ufficiale di Stato Civile - Anagrafe , Responsabile Protezione Civile, Responsabile dei Tributi

### **Articolo 29**

Vengono previste le fattispecie, i criteri ed i valori per la determinazione delle indennità per particolare responsabilità; vengono definiti i criteri di valutazione tenendo conto del grado di responsabilità in carico ai dipendenti individuati dal responsabile di Servizio, a cui viene erogata la indennità per particolare responsabilità; viene inserita nell'articolo apposita tabella per la pesatura delle varie voci di responsabilità; viene garantita l'omogeneità del metodo valutativo; viene determinato che l'indennità è erogata annualmente e rapportata al periodo di presenza a prescindere che il rapporto di lavoro sia a tempo pieno o parziale.

### **Articolo 30**

Vengono normali i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge prevedendo:

- a) Compensi per progettazione, pianificazione, avvocatura, recup. evasione ICI ai sensi art. 15, comma 1, lett. k)

### **Articoli-31- 32-33**

Si prevede il salario accessorio per il personale a tempo parziale, per il personale comandato o distaccato, per il personale in gestione associata.

### **Articolo 34**

Contiene le disposizioni sulle pari opportunità, sul benessere organizzativo e sul contrasto alle discriminazioni e al mobbing

### **Articolo 35- 36**

Prevedono le misure per garantire ai lavoratori nell'esercizio delle loro mansioni la salute, la sicurezza e l'igiene che l'Amministrazione comunale fornisca al personale i dispositivi di protezione individuale

### **Articolo 37**

Prevede il rinvio , per quanto non previsto dal contratto integrativo, alle disposizioni dei contratti nazionali di lavoro vigenti.

## **Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse**

Omesso in quanto trattasi di relazione alla parte normativa del CCDI da applicarsi alle risorse che dovranno essere specificatamente quantificate di anno in anno.

## **Effetti abrogativi impliciti**

Il contratto collettivo decentrato integrativo- parte normativa, oggetto della presente relazione, sostituisce interamente il precedente contratto siglato per gli anni 2013/2015, che si ritiene pertanto non più valido.

**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 il contratto prevede che le risorse oggetto dello stesso, sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti dell'Amministrazione. 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 economici.

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

Il CCDI, oggetto della relazione, prevede che l'istituto della progressione economica orizzontale si applichi nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009.

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

La sottoscrizione del contratto consente innanzitutto il riconoscimento di compensi per trattamenti economici accessori direttamente correlati allo svolgimento di particolari ruoli, mansioni e funzioni; consente inoltre di correlare particolari compensi al raggiungimento di obiettivi di gruppo o individuali di volta in volta definiti dall'Amministrazione nei propri strumenti di programmazione andando in tal modo a differenziare la retribuzione accessoria dei dipendenti in funzione di tre parametri:

- ruoli, mansioni e funzioni svolte
- diversa importanza degli obiettivi
- assegnati valutazione dei risultati conseguiti

**B) altre informazioni eventualmente ritenute utili**

---

**PARTE III- RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA ai sensi dell'art. 40 comma 3- sexies del Dlgs n.165/2001 e della Circolare della Ragioneria dello Stato n.25 del 19.07.2012.**

Il presente accordo costituisce un contratto integrativo normativo che definisce la cornice di regole generali concordate in sede integrativa; non contiene invece la programmazione delle risorse, che invece è oggetto di accordo annuale. Avendo contenuto esclusivamente normativo, il presente accordo non ha effetti economici diretti sui costi del personale e pertanto la relazione Tecnico- finanziaria non viene compilata,

In relazione a quanto prescrive la circolare della Ragioneria dello Stato n.25 del 19.7.2012, si assevera che l'accordo non regola istituti i cui effetti economici, in termini di costi del personale, trovano contabilizzazione e proposta di certificazione all'esterno dei Fondi per la contrattazione decentrata Omessa, in quanto viene presentata in sede di applicazione della parte normativa del CCDI alle risorse finanziarie quantificate di anno in anno per il riconoscimento del salario accessorio.

Poggioreale, 19.12.2016

**Il Responsabile ad interim del Settore Finanziario  
Presidente della delegazione Trattante di parte Pubblica  
( Segretario Comunale dott.ssa Sandra Sala)**

