

COMUNE DI CAMPI BISENZIO
Città Metropolitana di Firenze

Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
al contratto integrativo anni 2013-2015
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

PARTE I: La relazione illustrativa

I.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

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

Data di sottoscrizione		24 novembre 2015
Periodo temporale di vigenza		Anni 2013/2015 fino a nuovo accordo
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica:</p> <p>Presidente: Segretario Generale</p> <p>Componenti: Direttori dei Settori in cui risulta articolata la struttura dell'Ente</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p>RSU CGIL FP UIL FPL CISL FPS CSA</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <p>RSU CGIL FP UIL FPL</p>
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<p>a) Fattispecie, criteri, valori e procedure per la corresponsione del salario accessorio</p> <p>b) Criteri per la definizione dei programmi delle attività formative</p> <p>c) Individuazione servizi minimi essenziali</p>
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	La presente relazione é propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Collegio dei Revisori.
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno dovesse effettuare rilievi questi saranno integralmente scritti nella presente scheda da rielaborarsi allo scopo, prima della sottoscrizione dell'accordo definitivo.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Piano della Performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 é stato approvato, unitamente agli obiettivi strategici per i Dirigenti, con la deliberazione della Giunta Comunale n. 150 del 20/11/2015.
		<p>Il Programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 33/2013 é stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 12 del 27/01/2015, precisando che con detto atto si é provveduto all'aggiornamento del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione contenente il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità – triennio 2015-2017.</p> <p>L'obbligo di pubblicazione di cui al comma 8 dell'art. 10 del D.Lgs. 33/2013 é stato assolto nella sezione "Amministrazione Trasparente"</p>

		La Relazione della Performance viene validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009, come recepito dal vigente sistema di valutazione della Performance approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 149 del 12 giugno 2012.
Eventuali osservazioni		

1.2 - 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 - parte normativa

Articolo 1

Viene sottolineata l'importanza del confronto fra le parti, precisando che il comportamento di entrambe le parti deve essere improntato nel rispetto della trasparenza, responsabilità, correttezza, buona fede e lealtà reciproca.

Articolo 2

Viene individuato il quadro normativo e contrattuale all'interno del quale si inserisce il contratto collettivo decentrato oggetto della presente relazione. Si definisce che il contratto viene applicato a tutti i lavoratori a tempo determinato e a tempo indeterminato nonché, per quanto compatibile, ad altre forme contrattuali di lavoro, con espressa esclusione dei Dirigenti; si definisce la durata di applicazione del contratto stesso.

Articolo 3

Viene convenuto 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 ed 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 stabilito che la determinazione annuale delle risorse economiche é di competenza dell'Amministrazione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente e dal CCNL; viene inoltre ribadito che le risorse stabili sono prioritariamente destinate a finanziare gli istituti contrattuali aventi carattere di stabilità e continuità nel tempo. Viene altresì normato lo stanziamento delle risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, commi 2 e 5, del CCNL 01/04/1999. Si ribadisce, infine, che l'utilizzazione delle risorse viene stabilito con cadenza annuale, previa contrattazione per l'anno di riferimento.

Articolo 6

Vengono stabiliti i tempi per l'adozione dei piani di razionalizzazione, le modalità di riparto delle risorse derivanti dall'attuazione degli stessi, le modalità da rispettare per la effettiva disponibilità delle risorse in parola.

Articolo 7

Vengono stabiliti i criteri generali per l'erogazione del beneficio annuale finalizzato a premiare il raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali nonché le competenze dimostrate ed i comportamenti professionali ed organizzativi all'interno dell'unità organizzativa di appartenenza. Vengono anche individuati destinatari e tempi per l'erogazione del beneficio in parola.

Articolo 8

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

Articolo 9

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 stessa è di competenza del Responsabile del servizio.

Articoli 10, 11, 12, 13 e 14

In questi articoli vengono dettagliatamente indicate le fattispecie, i criteri ed i valori per il riconoscimento dell'indennità di turno, dell'indennità di rischio, dell'indennità di disagio, dell'indennità per maneggio valori e dell'indennità di reperibilità. Vengono definiti, inoltre, i criteri da adottare in caso di assenza.

Articolo 15

Vengono individuati i destinatari dell'indennità di cui all'art. 36, comma 2, del CCNL 22/01/2004 e precisamente: dipendenti che rivestono il ruolo di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei tributi; dipendenti cui sia stata attribuita la responsabilità di archivista informatico, personale dell'URP, formatori professionali e personale addetto ai servizi di protezione civile; messi notificatori cui siano state conferite funzioni di Ufficiale Giudiziario.

Articolo 16

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 proporzionalmente alla durata dell'incarico stesso.

Articolo 17

Vengono normati i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge con particolare riferimento agli incentivi per la progettazione ed ai compensi per avvocatura.

Articoli 18 e 19

Vengono precisate le condizioni per un corretto ricorso al lavoro straordinario, nonché l'iter da seguire. Viene istituita la banca delle ore e relativi criteri di utilizzazione.

Articolo 20

Viene individuato il possibile riconoscimento di compensi in favore dei Messi Notificatori connessi all'attività di notifica di atti per conto dell'Amministrazione Finanziaria.

Articolo 21

Vengono individuate le modalità di svolgimento delle attività aggiuntive da parte del personale educativo, nonché i criteri per il riconoscimento di eventuali compensi e le modalità di finanziamento degli stessi.

Articolo 22

Viene promossa la formazione, l'aggiornamento e la riqualificazione del personale stabilendo principi e criteri idonei a garantire detto percorso.

Articolo 23

Vengono individuati i servizi minimi essenziali con indicazione della loro individuazione nonché le concrete modalità per dare adempimento ai medesimi in caso di sciopero. Vengono indicate anche le entità numeriche delle risorse umane per garantire i servizi minimi essenziali oggetto del presente articolo.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

Il presente quadro viene omissis in quanto trattasi di relazione alla parte normativa del CCDI da applicarsi alle risorse che dovranno essere specificatamente quantificate di anno in anno.

c) Gli effetti abrogativi impliciti

Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – parte normativa, oggetto della presente relazione, sostituisce integralmente il precedente contratto sottoscritto definitivamente in data 19 marzo 2001, che si ritiene pertanto non più valido.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 149 del 12/06/2012, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, i cui principi sono stati recepiti nel Regolamento sull'ordinamento degli Servizi e degli Uffici in applicazione della deliberazione del Consiglio Comunale n. 159 del 16/12/2010.

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

Il CCDI oggetto della presente relazione prevede che l'istituto della progressione economica orizzontale si applichi nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009. L'assegnazione di nuove progressioni economiche, secondo i criteri definiti nel CCDI 2013/2015, avviene sulla base delle valutazioni espresse dai responsabili nell'arco temporale afferente ad un triennio; dette valutazioni riguardano in particolare il comportamento del singolo dipendente, secondo quanto indicato nella seconda parte della scheda di valutazione allegata al vigente sistema di valutazione della performance con particolare riguardo alle competenze, comportamenti professionali e organizzativi richiesti al personale, anche in relazione alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza che, in particolare, possono essere così individuati e valutati:

- comportamenti propositivi, saper rispettare i programmi, non disperdendosi in modo confuso in molteplici incombenze e non fermarsi dinanzi ad imprevisti,
- comportamenti tendenti al dialogo sia nell'ambiente lavorativo che con il cittadino: saper dialogare e comunicare ogni notizia utile a facilitare il lavoro degli altri e disponibilità a risolvere i problemi posti dai cittadini,
- concretezza ed accuratezza nell'agire: attenzione alla qualità frutto dell'impegno nell'analisi delle criticità, anche in generale ai compiti dell'unità organizzativa di appartenenza, offrendo adeguate risposte sul piano formativo.

- integrazione nel servizio e nella struttura: disponibilità ad assolvere anche compiti diversi da quelli normalmente svolti, con la disponibilità a prestare contributi nell'ambito dei vari settori dell'unità di appartenenza.

Alla luce di quanto sopra illustrato, si attesta che le nuove progressioni economiche vengono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, tenendo conto della valutazione individuale, che ne costituisce titolo prioritario, nonché in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 149 del 12/06/2012; il tutto nel rispetto dei principi dettati dall'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. e dell'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009

La sottoscrizione del contratto consente innanzitutto il riconoscimento di compensi per trattamenti economici accessori direttamente connessi 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.

L'erogazione dei premi connessi legati alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal presente Contratto integrativo, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione adottati.

g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

Non si reputano necessarie altre informazioni per la comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Come riportato nella relazione illustrativa il CCDI, di cui alla presente relazione, é un contratto integrativo normativo che definisce le regole ed i criteri generali concordati in sede integrativa di applicazione degli istituti contrattuali, adeguato ai sensi del D.Lgs. 150/2009 e successive modifiche ed integrazioni.

Il fondo per le risorse decentrate per ciascuna annualità di riferimento é oggetto di apposito CCDI annuale per la utilizzazione delle risorse del fondo ex art. 31 CCNL 22/01/2004 secondo quanto previsto dall'art. 2, comma 3, e accompagnato da specifica relazione illustrativa e tecnico -finanziaria nel rispetto di quanto previsto dalla circolare Mef-Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato n. 25/2012.

Esso non contiene alcuna definizione delle risorse complessive da destinare agli istituti contrattuali in quanto trattasi di materia oggetto degli accordi annuali.

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Sezione II - Risorse variabili

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente ex ante il limite di spesa del Fondo proposto alla certificazione

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Sezione II - Verifica a consuntivo, mediante gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione, che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato (ed eventuale accertamento delle economie del Fondo che ai sensi contrattuali possono transitare al Fondo successivo ai fini del rispetto dell'integrale utilizzo delle risorse)

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Si attesta infine che con riferimento alle indennità riportate per la disciplina del CCDI triennale 2013/2015 oggetto della presente relazione, si da atto che i relativi fondi afferenti agli strumenti di programmazione annuale e pluriennale, sono contabilizzati esclusivamente all'interno del fondo per le risorse decentrate relativo al personale del comparto, corrispondente al capitolo 201 articolo 1.

Campi Bisenzio 3 dicembre 2015-12-03

Il direttore del Settore
Organizzazione Interna
Lucia Fiaschi

