



COMUNE DI SASSARI

Settore Organizzazione e Gestione Risorse Umane
Servizio Contabilità del Personale e Supporto alla Contrattazione

Prot. N. **164037** ■

Sassari 18 Ottobre 2017

Relazione illustrativa e tecnico – finanziaria al Contratto Collettivo Decentrato
Integrativo – Triennio 2016 - 2018
(Art. 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del C.C.N.L. 1/4/1999

A) Relazione illustrativa

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

Data di sottoscrizione	Preintesa 16 Ottobre 2017 Contratto
Periodo temporale di vigenza	1° Gennaio 2016 - 31 Dicembre 2018
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica Presidente: Maurizio Caristia – Direttore Generale Componenti: - Patrizio Carboni Dirigente Settore Organizzazione e Gestione R. U. - Mario Mura Dirigente Settore Coesione sociale e Pari opportunità - Giuseppina Soddu Dirigente Settore Tributi ed Entrate - Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione Sigle: FP-CGIL, , UIL-FPL, CISL, CSA Regioni e autonomie locali, DICCAP-SULPM Organizzazioni sindacali firmatarie della Preintesa Sigle: FP-CGIL, CISL, UIL Organizzazioni sindacali firmatarie del Contratto Sigle:
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo	Disciplina degli istituti giuridico/economico rimessi, dalla vigente disciplina, alla contrattazione di livello aziendale. In particolare la disciplina sulla progressione economica orizzontale, il sistema indennitario, l'impatto delle assenze sull'importo dell'incentivo, il limite annuo individuale per le prestazioni di lavoro straordinario e la banca delle ore.

b

--

Rispetto dell'iter procedurale e degli adempimenti propedeutici e successivi alla contrattazione integrativa	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che, in caso di inadempimento, comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Il Piano della Performance previsto dall'art. 10 del D. Lgs. N. 150/2009, per le annualità 2016 – 2018, è stato approvato dalla Giunta Comunale con Deliberazione N. 245 del 3-10-2017
		E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, per il triennio 2016 – 2018, è stato adottato dall'Ente con Deliberazione di Giunta Comunale n. 11 del 31/01/2017.
		E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Come previsto dall'art. 11, comma 6 del D.Lgs. n. 150/2009 l'Amministrazione comunale ha presentato i risultati dell'attività amministrativa per l'annualità 2017 assolvendo agli obblighi previsti. La Relazione sulla Performance 2016 è stata approvata con la Deliberazione della Giunta comunale n. 144 del 8 Giugno 2017. Il sito istituzionale dell'Ente riporta nella sezione "Trasparenza, Valutazione e Merito" tutti i dati evidenziati dall'art. 11, comma 8 del D. Lgs. 150/2009.
		La Relazione della Performance è stata validata dal OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6, del d.lgs. 150/2009? La Relazione sulla Performance 2016 è stata validata dal Nucleo di valutazione in data 23 giugno 2017.
	Acquisizione della Certificazione dell'Organo di controllo	Certificazione del Collegio dei Revisori in data: Rilievi del Collegio dei Revisori:
Eventuali osservazioni:		

Modulo 2 – Illustrazione dell’articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all’erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili.

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo.

Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (Preintesa), di carattere normativo (c.d. articolato), sottoscritto tra le parti, definisce la cornice di regole generali concordate in sede integrativa e sono riferiti all’arco temporale coincidente con quello ripreso dalla contrattazione nazionale, ossia il Triennio 2016 – 2018.

In particolare:

il CAPO 1 (artt. 1 – 3) si riferiscono alle Disposizioni Generali relative al campo di applicazione e durata, alle procedure di sottoscrizione e durata del CCDI e all’interpretazione autentica delle clausole controverse;

il CAPO 2 (artt. 4 – 6) definisce i criteri generali di ripartizione delle risorse del Fondo per lo sviluppo delle risorse umane in coerenza con le previsioni dei CCNL del Comparto Regioni e Autonomie locali individuando, sia per la parte stabile che per quella variabile, gli istituti giuridico/economico ai quali, nel corso dell’Accordo annuale per l’utilizzo delle risorse del Fondo, saranno destinate specifiche risorse finanziarie. All’art. 5 vengono individuati i criteri generali per la determinazione delle risorse finanziarie che saranno destinate all’incentivazione della produttività e al miglioramento dei servizi in coerenza con le regole definite nel Regolamento per la gestione del sistema di valutazione della performance organizzativa e individuale. All’art. 6 vengono definite regole in relazione all’impatto delle assenze dal servizio sull’importo dell’incentivo. Sono previste, per classi di valori, percentuali crescenti di decurtazione dell’incentivo al crescere dei giorni di assenza rapportati ai giorni lavorativi nell’anno di riferimento;

il CAPO 3 (artt. 7 – 11) definisce i criteri e le modalità operative per il riconoscimento della progressione economica orizzontale. In particolare sono individuati i parametri sulla base dei quali sarà operata la selezione del personale in possesso dei requisiti richiesti. Ai fini del rispetto del principio della selettività viene introdotto il limite delle risorse finanziarie destinabili al finanziamento dell’istituto. L’ammontare di tali risorse sarà definito in occasione di ogni Accordo annuale per la ripartizione delle risorse del Fondo della parte stabile. La disciplina introdotta prevede una valutazione più severa per la progressione verso l’ultimo gradino della categoria nonché la descrizione della procedura selettiva che sarà seguita dai dirigenti nella valutazione. Sono definite anche le regole da seguire nell’ipotesi di contenzioso in relazione alla valutazione conseguita;

il CAPO 4 (artt. 12 – 18) detta la disciplina inerente tutto il sistema indennitario. In particolare, salvo quanto già previsto dal Contratto Collettivo nazionale in relazione alle fattispecie e alla misura economica prevista e in coerenza con le regole ivi dettate, sono individuate le posizioni di lavoro meritevoli di compensi indennitari in relazione alle specifiche responsabilità ricoperte dalle posizioni stesse;

il CAPO 5 (art. 19) definisce le regole da applicarsi nei casi in cui una quota del personale, per la collocazione in determinati settori/servizi e/o particolari aree funzionali, ha la possibilità di accedere a particolari compensi incentivanti. La disciplina introdotta è finalizzata a contenere gli squilibri e la disparità di trattamento nelle possibilità di accesso alle ulteriori forme incentivanti. Il meccanismo introdotto provvede a decurtare l’incentivo annuale in misura crescente al crescere delle altre forme incentivanti in rapporto all’importo medio dell’incentivo spettante alla categoria di appartenenza;

il CAPO 6 (artt. 20 – 23) introduce altre disposizioni volte:

e

- a stabilire il limite orario per le prestazioni di lavoro straordinario;
- a riconfermare la riduzione dell'orario di lavoro per il personale turnista;
- ad introdurre la disciplina della Banca delle ore;
- a prevedere l'applicazione dell'istituto della Progressione economico orizzontale nelle annualità 2017 e 2018 in misura non superiore al 7% delle risorse finanziarie del Fondo – Parte stabile;
- a sospendere, nelle more della sottoscrizione del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, l'applicazione della disciplina del sistema indennitario.

In allegato al CCDI sono riportati i Modelli di scheda che saranno utilizzati per la valutazione del personale in possesso dei requisiti richiesti per la selezione per il riconoscimento della Progressione economica orizzontale nonché gli Accordi annuali già sottoscritti in via definitiva per la ripartizione delle risorse del Fondo per lo sviluppo delle risorse umane, per la ripartizione dei compensi per l'avvocatura civica e per la progettazione interna.

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

Per quanto riguarda le modalità di utilizzo delle risorse finanziarie del Fondo si rimanda alla precedente Relazione illustrativa e Tecnico – finanziaria già inviata a codesto Spett.le Collegio (Prot. n. 85034 del 7 Giugno 2017) in occasione della sottoscrizione dell'Ipotesi di Accordo per la ripartizione delle risorse del Fondo per l'annualità 2017 sul quale è stato già espresso il parere richiesto dall'art. 40, comma 3-sexies del D.Lgs. 165/2001 (Prot. n. 89668 del 15 Giugno 2017). Si evidenzia che nell'ambito delle risorse destinate al finanziamento dell'istituto della Progressione economico orizzontale (€ 1.350.000,00) sono disponibili le risorse necessarie per finanziare la progressione nell'annualità 2017. Nello schema seguente si riporta per stralcio l'importo già indicato nella precedente relazione e definito in sede di contrattazione decentrata.

Istituti economici e riferimenti contrattuali	Importo
Progressioni economiche orizzontali - Art. 17, comma 2, lett. b) C.C.N.L. 1 Aprile 1999	1.350.000,00

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 previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto prevedono l'erogazione di compensi incentivanti solo a seguito della conclusione del periodico processo di valutazione e in relazione ai risultati conseguiti dai singoli dipendenti e dalle unità organizzative di appartenenza.

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

La Preintesa sottoscritta tra le parti prevede l'impegno ad attivare, nel corso dell'anno 2017 e del 2018, una selezione per il riconoscimento della Progressione economica orizzontale. L'ipotesi di contratto di CCDI sottoscritto, al fine di salvaguardare il principio di selettività, prevede di destinare, per le annualità 2017 e 2018, una quota non superiore al 7% delle complessive risorse del Fondo – Parte stabile. Tale

b

importo assicura il conseguimento del beneficio della Progressione economica ad una ridotta percentuale del personale (circa il 30%).

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

Dalla Preintesa sottoscritta, soprattutto per quanto attiene la disciplina dei sistemi di incentivazione, in coerenza con quanto già destinato all'incentivazione del personale in occasione della sottoscrizione dell'Accordo annuale sulla ripartizione delle risorse del Fondo, ci si attende un aumento della efficacia ed efficienza dell'Ente. Oltre alle risorse specificamente destinate alla premialità, nella disciplina contrattuale del CCDI è previsto un meccanismo che consente di orientare le eventuali economie che si dovessero verificare a consuntivo, a seguito di una minore spesa rispetto alle somme previste nella gestione dei singoli istituti economici, al finanziamento della produttività. Per quanto già destinato all'incentivazione del personale si rimanda all'Accordo definitivo già sottoscritto per la ripartizione annuale delle risorse per l'anno 2017.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili.

Il CCDI sottoscritto, nelle norme transitorie, prevede già l'entità di risorse che potranno essere destinate al finanziamento delle progressioni economiche prevedendo che al massimo sarà destinato il 7% delle risorse stabili del Fondo. In sede di contrattazione è stato ritenuto che una tale percentuale assicura il rispetto del principio di selettività consentendo l'erogazione del beneficio a circa il 30% del personale in servizio. Quantificata tale percentuale del 7% in relazione al Fondo Parte stabile (oltre 2.500.000,00) consente di disporre di circa 175.000,00 per le progressioni 2017.

B) Relazione tecnico – finanziaria

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Per quanto attiene questo modulo si rinvia alla Relazione già sottoposta all'attenzione di codesto Spett.le Collegio a seguito della sottoscrizione della Preintesa di sulla ripartizione delle risorse del Fondo.

Sezione I – Risorse aventi carattere di certezza e di stabilità

Risorse storiche consolidate

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità:

Sezione II – Risorse variabili

Sezione III – Eventuale decurtazione del fondo

Sezione IV – Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Sezione V – Risorse allocate temporaneamente all'esterno del Fondo

Voce non presente

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

Per quanto attiene questo modulo si rinvia alla Relazione già sottoposta all'attenzione di codesto Spett.le Collegio a seguito della sottoscrizione della Preintesa sulla ripartizione delle risorse del Fondo.

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

Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Sezione III – Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente

Sezione IV – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la Contrattazione Integrativa sottoposto a certificazione

Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente

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

- a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo stabile aventi carattere di certezza e stabilità:
Le risorse stabili ammontano a € 2.511.092,32 mentre le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali, retribuzione di posizione e di risultato, indennità personale educativo) ammontano a € 2.160.860,88. Pertanto, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.
- b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici:

Gli incentivi economici sono erogati in coerenza delle disposizioni del CCNL, CCDI e del Regolamento per la gestione del sistema di valutazione della performance organizzativa e individuale.

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni economiche orizzontali finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa

Nella disciplina contrattuale del CCDI relativa al riconoscimento della progressione economica orizzontale vengono introdotte alcune disposizioni che, al fine del riconoscimento del beneficio, valutano i risultati ottenuti, l'impegno profuso per il raggiungimento degli obiettivi e dei risultati attesi, la qualità della prestazione individuale, l'esperienza acquisita, le conoscenze e competenze distintive maturate nell'ente, l'innovazione e l'arricchimento professionale, la capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, la flessibilità e il grado di coinvolgimento nei processi lavorativi.

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

Per quanto attiene questo modulo si rinvia alla Relazione già sottoposta all'attenzione di codesto Spett.le Collegio a seguito della sottoscrizione della Preintesa sulla ripartizione delle risorse del Fondo.

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

Per quanto attiene questo modulo si rinvia alla Relazione già sottoposta all'attenzione di codesto Spett.le Collegio a seguito della sottoscrizione della Preintesa sulla ripartizione delle risorse del Fondo.

Sezione I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico – finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

Sezione II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

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

IL DIRIGENTE
(Ing. Patrizio Carboni)

