

Comune di Belvi (NU)

Ipotesi nuova piattaforma Contratto Collettivo Decentrato Integrativo anno 2013

PARTE NORMATIVA

Relazione Illustrativa e Tecnico Finanziaria

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazioni relative agli adempimenti di legge.

Data di sottoscrizione	____ dicembre 2013 – Sottoscrizione definitiva 20 giugno 2013 – Sottoscrizione preintesa
Periodo temporale di vigenza	1° gennaio 2013 – 31 dicembre 2013
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): D.ssa Piera Pisano – Segretario Comunale - Presidente Organizzazioni sindacali ammesse e presenti alla contrattazione (elenco sigle): CISL – FPS RSU aziendali Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle firmatarie della preintesa): CISL – FPS: Luciano Boi – Segretario territoriale Nuoro RSU Aziendali: Agostino Onano (elenco sigle firmatarie del contratto definitivo): CISL – FPS: Luciano Boi – Segretario territoriale Nuoro RSU Aziendali: Agostino Onano
Soggetti destinatari	Personale dipendente non dirigente del Comune di Belvi
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Disciplina normativa degli istituti che la legge e Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro riserva alla contrattazione decentrata.

Comune di Belvi (NU)

Ipotesi nuova piattaforma Contratto Collettivo Decentrato Integrativo anno 2013

PARTE NORMATIVA

Relazione Illustrativa e Tecnico Finanziaria

Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	In data 31/10/2013 è stata richiesta la prescritta certificazione del Revisore unico dei conti.
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Il predetto revisore, in data 11/11/2013 ha rilasciato la richiesta certificazione attestante la compatibilità dei costi derivanti dalla contrattazione decentrata di parte normativa con i vincoli di bilancio ai sensi dell'art. 40, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Con deliberazione della Giunta Comunale n. 63 dell'11/10/2011, è stato adottato lo schema di Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009.
		Non è stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009 ma l'Amministrazione si impegna ad adottare tale atto nel breve periodo.
		Per quanto di competenza è stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009.
		La relazione della Performance, ai sensi dell'art. 14, comma 6, del D.Lgs. n. 150/2009, è stata validata dal Nucleo di Valutazione.
Eventuali osservazioni: Nessuna.		

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

Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Aziendale (d'ora in poi per brevità CCDIA), è un articolato composto 13 articoli che disciplinano normativamente gli istituti che la legge e Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro riservano alla contrattazione decentrata.

Nelle premesse del CCDIA le parti esplicitano gli obiettivi prioritari che con la stessa intendono perseguire. Con gli articoli, infine, si dispone:

Art. 1 – Oggetto e durata del contratto

Il CCDIA è finalizzato a dare attuazione agli artt. 3 e 4 del CCNL 22 gennaio 2004, nonché alla richiamata conferma delle relazioni sindacali previste dal CCNL 1° aprile 1999 e successive modifiche ed integrazioni e si applica al personale non dirigente dipendente dall'Amministrazione Comunale di Belvi.

Gli effetti giuridici ed economici hanno decorrenza dalla mezzanotte del giorno della sua sottoscrizione definitiva, salvo diversa indicazione di date in esso contenuta, e conservano la propria efficacia fino alla stipula di un successivo contratto CCDI. In caso di entrata in vigore di nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Si concorda che le parti si incontrano annualmente per determinare l'accordo sulla ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie dei fondi di cui all'art. 31, commi 2 e 3 del CCNL 22/01/2004.

Art. 2 - Procedure per la sottoscrizione del contratto

Il CCDI è immediatamente efficace sin dalla mezzanotte del giorno della sua sottoscrizione definitiva.

Art. 3 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

Le risorse destinate all'incentivazione delle politiche delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione,

Il fondo è composto da una parte definita “**Risorse certe e stabili**” (art. 31 comma 2) e da una parte di “**Risorse eventuali e variabili**” (art. 31 comma 3) che può variare di anno in anno secondo le disposizioni di legge previste e le disponibilità finanziarie dell'Amministrazione sulla base di quanto disposto dai vigenti.

Comune di Belvi (NU)

Ipotesi nuova piattaforma Contratto Collettivo Decentrato Integrativo anno 2013

PARTE NORMATIVA

Relazione Illustrativa e Tecnico Finanziaria

Le risorse finanziarie vengono ripartite annualmente nel rispetto della disciplina dettata dagli artt. 33, 34,35, 36, 37 del vigente CCNL 22 gennaio 2004, nonché e dall'art. 17 del CCNL 1° aprile 1999, stabilendone i criteri.

Art. 4 - Criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale – criteri generali delle metodologie di valutazione – criteri di ripartizione delle risorse destinate ad erogare compensi incentivanti la produttività individuale (art. 37 CCNL 22 gennaio 2004)

Le parti convengono che alla gestione della produttività individuale venga destinata la maggior quota possibile delle risorse riservata alle politiche incentivanti per la sua importanza sul miglioramento dell'efficacia e della qualità dei servizi erogati e sulla premialità dell'impegno e professionalità dei singoli lavoratori.

Si stabiliscono poi i criteri applicativi dell'istituto incentivante e i principi fondamentali che sottendono all'erogazione del premio.

Art. 5 - Progressioni economiche all'interno della categoria (progressioni orizzontali)

Le parti, alla luce delle limitazioni imposte dall'articolo 9, commi 1 e 21 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78 (convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122), prendono atto che non è possibile effettuare progressioni economiche orizzontali, riservandosi di definire successivamente le eventuali modifiche e integrazioni all'ultima disciplina decentrata dell'istituto delle progressioni.

Art. 6 - Fattispecie, criteri, valori e procedure per l'individuazione e la corresponsione di compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17 comma 2 lett. d), e), f), i)

L'articolo in commento rappresenta il fulcro del CCDIA, con esso si individuano le fattispecie e le modalità per il riconoscimento delle seguenti indennità e compensi:

- Indennità di disagio.
- Indennità di rischio.
- Indennità maneggio valori.
- Indennità per particolari responsabilità.
- Indennità di turno.
- Reperibilità.
- Indennità per orario notturno, festivo, e festivo/notturno.
- Indennità per particolari figure professionali .
- Lavoro straordinario.

Comune di Belvi (NU)

Ipotesi nuova piattaforma Contratto Collettivo Decentrato Integrativo anno 2013

PARTE NORMATIVA

Relazione Illustrativa e Tecnico Finanziaria

Art. 7 - Compensi finalizzati all'incentivazione di prestazioni o di risultato previsti da specifiche disposizioni di legge.

Tratta l'erogazione dei compensi incentivanti di cui ai seguenti istituti:

- Incentivo per il recupero dell'evasione fiscale (ICI), art. 59, c. 1, lett. p), D.Lgs. 446/1997.
- Incentivo per la progettazione ex art. 92 DLgs. 163/2006.

Art. 8 - Piano generale delle attività di formazione

Fermo restando il rispetto dei limiti disposti dall'art. 6, comma 13, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito in legge 30 luglio 2010, n. 122, si concorda che il piano di formazione annuale dell'Ente dovrà essere oggetto di confronto con le organizzazioni sindacali.

Art. 9 - Servizi essenziali

In esecuzione di quanto previsto dall'“Accordo collettivo nazionale in materia le parti individuano i servizi pubblici essenziali che saranno garantiti, in caso di sciopero, al fine di assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:

Art. 10 - Servizio sostitutivo della mensa

Si prende atto dell'impegno dell'Ente che in alternativa al servizio di mensa di cui all'art. 45 del CCNL integrativo del 14/09/2000, compatibilmente con le risorse disponibili e nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica, di attribuire al proprio personale dipendente, secondo le modalità indicate nell'art. 46 del citato CCNL, i buoni pasto sostitutivi.

Art. 11 - Pari opportunità

Le parti individuano come prioritarie le Azioni Positive per assicurare le pari opportunità:

Art. 12 - Interpretazione autentica

Nel dare atto che il CCDI sostituisce integralmente ogni precedente accordo decentrato nelle stesse materie, si conviene che ove insorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel CCDI le parti si incontrino entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori del contratto stesso per definirne consensualmente il significato e l'interpretazione autentica.

Art. 13 - Norme finali e transitorie

B) quadro di sintesi delle modalità di indirizzo delle risorse

Parte non pertinente all'accordo in commento. Il CCDI non comporta stanziamento di risorse per la produttività o il raggiungimento di specifici obiettivi, in quanto lo stesso riveste carattere esclusivamente normativo.

C) effetti abrogativi impliciti

Abrogazione delle disposizioni normative stabilite con i precedenti CCDI.

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

Nel corso dell'anno 2011 la Giunta ha approvato, con deliberazione n. 81 del 23/11/2011, una nuova metodologia di valutazione delle prestazioni individuali dei titolari di posizione organizzativa e del personale dipendente. Detta nuova metodologia di valutazione è coerente con le novità introdotte dal D.Lgs. n. 150/2009 e con le modifiche apportate al Regolamento degli Uffici e dei Servizi con la delibera della stessa Giunta n. 62 dell'11/07/2011.

La metodologia è stata presentata dal Nucleo durante apposito incontro di illustrazione del sistema di valutazione a Amministratori, Dipendenti e Titolari di Posizione Organizzativa.

Tale metodologia prevede la valutazione della performance individuale ed organizzativa, i cui risultati percentuali condizionano l'accesso al premio.

Con l'accordo 6 dell'accordo normativo 2013, ad integrazione del sistema di valutazione, sono stati introdotti nuovi criteri di distribuzione della produttività, la cui premialità e selettività è collegata alla valutazione conseguita, come risulta illustrato al punto a) poco sopra.

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

Il CCDIA non prevede nuove progressioni economiche orizzontali che in ogni caso sono sospese in attuazione dell'art. 9 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78 (convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122).

Non sono stati contrattati quindi nuovi criteri, anche se è stato condiviso tra le parti di definire in apposita successiva sessione di contrattazione, allorquando verranno rimosse le limitazioni di cui al citato art. 9, le eventuali modifiche e integrazioni all'ultima disciplina decentrata dell'istituto delle progressioni economiche.

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

Il CCDI non comporta stanziamento di risorse per la produttività o il raggiungimento di obiettivi specifici. Lo stesso si limita a disciplinare e riordinare gli istituti che sono rimasti nella competenza della contrattazione decentrata in adeguamento alle disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 150/2009.

Essendo un contratto di tipo normativo, non si avranno effetti particolari connessi agli strumenti di programmazione gestionale.

Si deve però evidenziare che la sottoscrizione del CCDI in argomento porterà sicuramente indubbi benefici di benessere organizzativo, dando un quadro stabile alla organizzazione lavorativa e di un migliore utilizzo delle risorse umane.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Trattandosi di CCDI esclusivamente normativo si omette la compilazione dei successivi moduli della presente relazione afferenti l'aspetto tecnico – finanziario.

RELAZIONE TECNICO - FINANZIARIA

Modulo I

La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Vedasi quanto esplicitato nel paragrafo G) a pagina 7.

Modulo II

Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Vedasi quanto esplicitato nel paragrafo G) a pagina 7.

Modulo III

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

Vedasi quanto esplicitato nel paragrafo G) a pagina 7.

Belvi, 21/11/2013

Per quanto di competenza:

IL RESPONSABILE DELL'AREA FINANZIARIA

fo: (Rag. Mario Onano)

IL SEGRETARIO COMUNALE

PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

f.to: (D.ssa Piera Pisano)