



Comune di Rimini

Direzione Affari Generali
Ufficio Sistemi Incentivanti

Piazza Cavour, 27 - 47921 Rimini
tel. 0541/704961-704971- fax 0541/704963
www.comune.rimini.it
e-mail: samanta.vitali@comune.rimini.it
e-mail: laura.rossi@comune.rimini.it
c.f.-p.iva 00304260409

Prot. 0143606
Rimini, 31 luglio 2013

Collegio dei Revisori

Dirigente
Direzione Risorse Finanziarie
Dott.ssa Gianna Vandi

LORO SEDI

OGGETTO: Relazione illustrativa e tecnico finanziaria sull'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo del personale dipendente.

Premessa

Con riferimento all'articolo 4 – comma 3 – del CCNL 22 gennaio 2004 e all'art. 40-bis del D.Lgs. 165/2001, relativo al controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione di norme di legge e la relativa certificazione degli oneri, si trasmette l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo normativo del personale dipendente del Comune di Rimini.

In data 19 luglio 2012, con circolare n. 25 il MEF, dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ha predisposto e resi noti gli schemi di relazione illustrativa e tecnico-finanziaria evidenziando, tra le fattispecie di contrattazione integrativa per cui valgono le vigenti procedure di certificazione dell'Organo interno ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1, del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., anche i contratti integrativi normativi.

Pertanto, sulla base di quanto previsto nella predetta circolare e seguendo gli schemi ad essa allegati, è redatta la presente relazione illustrativa a corredo dell'ipotesi di contratto collettivo decentrato normativo del personale dipendente, precisando che le parti non ritenute pertinenti sono presenti con l'annotazione "parte non pertinente allo specifico accordo illustrato".

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	30 luglio 2013
Periodo temporale di vigenza	Dall'1/1/2013 al 31/12/2015
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>Presidente: Segretario generale</p> <p>Componente: dirigente Direzione Organizzazione e Attuazione del Programma</p> <p>Componente: dirigente Direzione Polizia Municipale</p> <p>Componente: dirigente Direzione Servizi Educativi e di Protezione Sociale</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CGIL, FP CISL, FPL UIL, DICCAP e relative RSU</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none"> - la maggioranza dei componenti della RSU aziendale; - FP CGIL <p>Non hanno firmato l'ipotesi di accordo FPL UIL, FP CISL, DICCAP</p>
Soggetti destinatari	Personale del comparto dipendente del Comune di Rimini
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>Disciplina degli istituti che la Legge e i CCNL demandano alla contrattazione decentrata ed in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - art. 1: principi generali; - art. 2: criteri per la destinazione delle risorse decentrate e delle eventuali risorse aggiuntive per l'applicazione degli istituti contrattuali stabili e variabili; - art. 3: criteri generali sul sistema di valutazione della performance individuale; - art. 4: criteri generali dei sistemi di incentivazione al merito ed all'incremento di produttività e ripartizione delle risorse a questi destinate; - art. 5: criteri integrativi per la progressione economica all'interno della categoria; - art. 6: posizioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità fisica (art. 37 CCNL 14/9/2000); - art. 7: fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle prestazioni particolarmente disagiate (art. 4 comma 2 lettera c) e art. 17 comma 2 lettera e) CCNL 1/4/1999); - art. 8: determinazione importi dell'indennità giornaliera al personale adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori di cassa; - art. 9: fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi a specifiche responsabilità; - art. 10: fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi a specifiche responsabilità

	<p>per le figure professionali previste dal contratto;</p> <ul style="list-style-type: none"> - art. 11: criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge; - art. 12: incentivi di produttività a favore dei messi notificatori; - art. 13: disciplina dei trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti per i dipendenti a tempo parziale; - art. 14: trattamento accessorio compatibile con la specialità della prestazione in telelavoro; - art. 15: rimborsi spese per consumi energetici e telefonici per i telelavoratori nonché eventuale trattamento accessorio per i lavoratori in telelavoro a domicilio; - art. 16: attribuzione di compensi per particolari condizioni di lavoro o per altri incentivi previsti dalla norma contrattuale ai dipendenti con contratto di formazione e lavoro; - art. 17: modalità e verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario del personale turnista o del personale interessato da orari plurisettimanali o multiperiodali; - art. 18: limiti massimi individuali di lavoro straordinario per il personale che svolge attività di diretta assistenza agli organi istituzionali; - art. 19: modalità di gestione delle eccedenze di personale; - art. 20: linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro e per gli interventi di prevenzione e sicurezza nonché per facilitare l'attività dei dipendenti disabili; - art. 21: casi, condizioni, criteri e modalità per determinare e corrispondere il trattamento accessorio della produttività ai lavoratori con contratto di fornitura di lavoro temporaneo; - art. 22: disposizioni finali. 	
<p>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno.</p>	<p>La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte dell'organo di controllo interno (Collegio dei Revisori)</p>
	<p>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	<p>Qualora l'Organo di controllo interno dovesse effettuare rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi, nel caso, prima della sottoscrizione definitiva</p>
	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento</p>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs 150/2009?</p> <p>È stato adottato il piano della performance dell'anno 2011 (D.G. 127 del 12/4/2011) e per gli anni 2012-2014 (D.G. 296 del 30/10/2012). Il piano 2013 è in corso di predisposizione.</p>

	comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2012-2014 (D.G. 265 del 2/10/2012).</p> <p>Tale adempimento è stato reso obbligatorio anche per gli enti locali dall'articolo 10 del D.lgs. 33/2013. L'articolo 53 comma 1, lettera i), del D.Lgs. 33/2013 ha abrogato l'articolo 11 del D.Lgs.150/2009</p> <hr/> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>L'articolo 53 comma 1, lettera i) del D.Lgs. 33/2013 ha abrogato l'articolo 11 del D.Lgs. 150/2009. Tale adempimento è stato recepito all'articolo 10 commi 6 e 8 del precitato D.Lgs. 33/2013. Relativamente agli adempimenti di cui al comma 6 si segnala che sono state organizzate delle giornate finalizzate alla trasparenza. Con la revisione/aggiornamento del programma della trasparenza verranno favorite le occasioni di confronto con le associazioni di consumatori o utenti.</p> <p>Relativamente agli adempimenti di cui al comma 8 dell'articolo 10 del D.Lgs. 33/2013 si comunica che è in fase di completamento l'inserimento dei contenuti all'interno della sezione "Amministrazione trasparente" all'interno del sito istituzionale dell'ente.</p> <hr/> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>Il Nucleo di valutazione ha validato la Relazione sulla performance dell'anno 2012 in data 26 aprile 2013.</p>
<p>Eventuali osservazioni</p> <p>Il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi è stato adeguato ai principi di cui ai Titoli II e III del D.Lgs. 150/2009 e s.m.i. con deliberazione di Giunta comunale del 28 dicembre 2010 n. 446 ed è stato da ultimo modificato con deliberazione di Giunta comunale del 19 marzo 2013, n. 68.</p>		

II.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)*

Il modulo ripercorre ogni articolo dell'accordo proposto alla certificazione ai fini della verifica della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale, illustrandone i contenuti.

- a) **illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata.**

Ai sensi del combinato disposto dei commi 1 e 4 dell'articolo 65 del D.Lgs. 150/2009, gli enti locali hanno l'obbligo di adeguare, entro il 31/12/2011, i contratti collettivi integrativi vigenti alla data del 15/11/2009, "alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva e alla legge, nonché a quanto previsto dalle disposizioni del titolo III del presente decreto", fermo restando quanto previsto dall'art. 31, comma 4, del D.Lgs. n. 150/2009 il quale ha

fissato, invece, al 31/12/2010 l'adeguamento degli ordinamenti degli enti locali ai principi contenuti negli articoli 17, comma 2, 18, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26 e 27, comma 1.

Ai sensi del comma 2 dell'articolo 65 del D.Lgs 150/2009, in caso di mancato adeguamento, entro il termine previsto dalla norma, alla nuova ripartizione tra legge e contrattazione collettiva e a quanto previsto dalle disposizioni del Titolo III, i contratti integrativi decentrati degli enti locali vigenti alla data del 15/11/2009, cessano la loro efficacia al 31/12/2012 e non sono ulteriormente applicabili.

L'articolo 5 del D.Lgs. 1 agosto 2011 n. 141, con una disposizione di interpretazione autentica, ha precisato che "l'art. 65, commi 1, 2 e 4, del decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, si interpreta nel senso che l'adeguamento dei contratti collettivi integrativi è necessario solo per i contratti vigenti alla data di entrata in vigore del citato decreto legislativo, mentre ai contratti sottoscritti successivamente si applicano immediatamente le disposizioni introdotte dal medesimo decreto".

In merito al contenuto del presente contratto, si precisa che, ai sensi dell'articolo 40, comma 3 bis, del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, così come modificato dall'articolo 54 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, la contrattazione integrativa "si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali...".

A tal proposito, si ritiene importante evidenziare che il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 ha ridotto le materie demandate alla contrattazione collettiva decentrata. Pertanto, l'ipotesi di contratto integrativo decentrato allegato alla presente, è stata redatta con lo scopo di adeguare la contrattazione dell'ente al nuovo sistema di relazioni sindacali introdotto dal suddetto decreto legislativo.

Premesso quanto sopra si elencano di seguito le materie oggetto di regolamentazione, richiamando le fonti legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata.

Articolo 1: Principi generali

L'articolo regola l'ambito di applicazione e la durata del contratto. In particolare il CCDI riguarda il periodo temporale dal 1° gennaio 2013 e, così come imposto dall'articolo 40 comma 3 del D.Lgs. 165/2001 e dall'intesa per l'applicazione dell'accordo quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009 ai comparti contrattuali del settore pubblico, ha validità triennale e comunque rimane in vigore fino alla sottoscrizione di un successivo CCDI (cioè in conformità a quanto prevede l'articolo 5 del CCNL 1/4/1999, sostituito dall'articolo 4 del CCNL 22/1/2004) o fino all'entrata in vigore di nuovi indirizzi contrattuali o di legge incompatibili con quanto disciplinato.

Il CCDI si applica a tutti i dipendenti, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato ed a tempo pieno o parziale, in servizio presso l'Ente, in comando o in distacco presso altro Ente per conto del Comune, in distacco sindacale, esclusi i dirigenti.

L'Amministrazione provvede alla divulgazione del CCDI normativo, del CCDI annuale di destinazione delle risorse decentrate e degli atti assunti a seguito di partecipazione sindacale, nelle forme più idonee, anche con la pubblicazione sulla rete intranet. Preliminarmente all'approvazione del PEG l'Ente si impegna a convocare le OO.SS. in un apposito incontro.

Articolo 2: criteri per la destinazione delle risorse decentrate e delle eventuali risorse aggiuntive per l'applicazione degli istituti contrattuali stabili e variabili

L'articolo prevede che annualmente l'amministrazione costituisce il fondo delle risorse decentrate, secondo la previsione degli articoli 31 e 32 del CCNL 22 gennaio 2004 e loro successive modifiche ed integrazioni, nonché nel rispetto delle disposizioni legislative intervenute in materia, dei vincoli di bilancio e degli strumenti di programmazione

economica/finanziaria. L'articolo ribadisce che le risorse variabili non possono finanziare istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità. Pertanto vengono precisati gli istituti contrattuali aventi carattere di stabilità e continuità, nonché quelli aventi carattere di variabilità e discontinuità nel tempo.

Articolo 3: criteri generali sul sistema di valutazione della performance individuale

L'articolo disciplina i criteri generali inerenti al sistema di valutazione della performance individuale del personale dipendente, esplicitando il processo valutativo e il responsabile dello stesso, nonché la presenza in servizio necessaria per essere valutati.

Articolo 4: criteri generali dei sistemi di incentivazione al merito ed all'incremento di produttività e ripartizione delle risorse a questi destinate

Il sistema d'incentivazione è direttamente correlato ad effettivi incrementi della produttività ed al miglioramento quali-quantitativo dei servizi e dei prodotti, accertabile con l'utilizzo di adeguati metodi quantitativi, intesi come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa, con riferimento sia alle attività ricorrenti che progettuali realizzate dall'ente nel suo complesso, dalla struttura operativa e dal gruppo di lavoro.

È esclusa la corresponsione di compensi sulla base di automatismi e, in ogni caso, con modalità difformi dalla valutazione dei risultati (performance organizzativa) e della prestazione lavorativa (performance individuale) attuata con la metodologia di valutazione adottata dall'Ente. L'incentivo al merito e all'incremento di produttività dovrà essere improntato ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi. L'articolo definisce i requisiti di accesso al sistema incentivante sia con riferimento all'incentivo al merito ed all'incremento di produttività riferito all'obiettivo di miglioramento della performance organizzativa generale dell'Ente, misurato attraverso l'indice di produzione effettiva (Ipe) o altri strumenti analoghi, sia con riferimento a specifici progetti di produttività; inoltre definisce le modalità di calcolo del compenso e gli abbattimenti della produttività nel caso di corresponsione di incentivi legati a specifici progetti o a incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge.

L'articolo inoltre regola l'utilizzo delle risorse derivanti dall'attuazione dell'articolo 43 della Legge 449/1997 rimandando allo specifico regolamento approvato con deliberazione di Giunta Comunale del 18 marzo 2003, n. 136 e stabilisce infine che le eventuali risorse derivanti dall'applicazione dell'articolo 4 comma 4 del D.L. 95/2012 integrano i fondi del salario accessorio e sono corrisposte con le medesime modalità dei proventi di cui alla precitata L. 449/1997.

Articolo 5: criteri integrativi per la progressione economica all'interno della categoria

L'articolo disciplina i criteri di accesso alla progressione economica interna alla categoria e le modalità di svolgimento della selezione.

Inoltre, tenuto conto della sospensione ai fini economici per il triennio 2011-2013 delle progressioni economiche orizzontali prevista dall'art. 9 commi 1 e 21 del D.L. 78/2010, convertito in L. 122/2010, viene concordato fra le parti di ridisciplinare l'istituto in un apposito CCDI e, nelle more della definizione di una nuova disciplina, viene dato atto che i criteri descritti nella presente ipotesi di CCDI saranno utilizzabili limitatamente al primo anno di attribuzione di nuove progressioni economiche orizzontali.

Articolo 6: posizioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità fisica

Questo istituto è previsto dall'articolo 37 del CCNL 14 settembre 2000, come modificato dall'articolo 41 del CCNL 22 gennaio 2004; nel contratto vengono determinate le fattispecie di rischio. L'importo dell'indennità è stabilito dal CCNL.

Art. 7: fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle prestazioni particolarmente disagiate

Questo istituto è previsto dall'articolo 4, comma 2 lettera c) e dall'articolo 17 comma 2 lettera e) del CCNL 1 aprile 1999; nel contratto vengono determinate le fattispecie di disagio e quantificato l'importo.

Art. 8: determinazione importi dell'indennità giornaliera al personale adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori di cassa

Questo istituto è previsto dall'articolo 17, comma 2, lettera d) del CCNL 1/4/1999 e dall'articolo 36, comma 1 del CCNL 14/9/2000; nel contratto vengono individuati i criteri per la quantificazione ed erogazione del compenso.

Art. 9: fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi a specifiche responsabilità

Questo istituto è previsto dall'articolo 17, comma 2, lettera f) del CCNL 1/4/1999; nel contratto vengono individuate le fattispecie, i criteri di accesso al compenso, il processo per riconoscere l'incentivo e l'importo annuo massimo erogabile. Annualmente le parti in sede di ripartizione delle risorse decentrate possono ridefinire l'importo massimo.

Art. 10: fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi a specifiche responsabilità per le figure professionali previste dal contratto

Questo istituto è previsto dall'articolo 36, comma 2 del CCNL 22/1/2004; nel contratto vengono individuate le fattispecie, i criteri di accesso all'incentivo, il processo per riconoscere il compenso e l'importo annuo massimo erogabile.

Art. 11: criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge

Il contratto disciplina i compensi relativi alle finalità previste nell'articolo 17 comma 2 lettera g) del CCNL 1/4/1999, riferiti alle risorse di cui all'articolo 15, comma 1, lettera k) del medesimo CCNL. Nello specifico si fa riferimento agli incentivi per le attività di progettazione e di pianificazione ai sensi dell'articolo 92 commi 5 e 6 del D.Lgs. 12 aprile 2006 n. 163, ai compensi per l'avvocatura civica ai sensi dell'articolo 27 del CCNL 14 settembre 2000, ai compensi incentivanti per il recupero dell'evasione ICI ai sensi dell'articolo 59 comma 1 lettera p) del D.Lgs. 15 dicembre 1997 n. 446, ai compensi ISTAT di cui all'articolo 14 comma 5, del CCNL 1/4/1999, ecc. Per la disciplina di cui al presente articolo si rinvia ai regolamenti adottati dall'ente. Nel presente articolo si stabilisce il limite individuale massimo dell'incentivo riferito alle specifiche attività e prestazioni erogabile qualora non già definito negli appositi regolamenti.

Art. 12: incentivi di produttività a favore dei messi notificatori

L'articolo, in applicazione dell'articolo 54 del CCNL 14/9/2000, prevede che una quota pari al 15% del rimborso delle spese di ogni notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria (Agenzia delle Entrate, Guardia di Finanza,..) sia destinata all'erogazione di

incentivi a favore dei messi notificatori e ne disciplina l'erogazione al personale interessato.

Art. 13: disciplina dei trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti per i dipendenti a tempo parziale

L'articolo definisce i criteri per l'erogazione dell'incentivo per la produttività e di tutte le altre voci di salario accessorio per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, rimandando ai criteri vigenti per il restante personale.

Art. 14 e art. 15: trattamento accessorio compatibile con la specialità della prestazione in telelavoro e rimborsi spese per consumi energetici e telefonici per i telelavoratori nonché eventuale trattamento accessorio

Gli articoli definiscono i criteri per l'erogazione dell'incentivo per la produttività e di tutte le altre voci di salario accessorio per i dipendenti con prestazione in telelavoro, rimandando ai criteri vigenti per il restante personale.

Definiscono inoltre le modalità di rimborso dei costi sostenuti dal dipendente relativamente ai consumi energetici e telefonici.

Art. 16 attribuzione di compensi per particolari condizioni di lavoro o per altri incentivi previsti dalla norma contrattuale ai dipendenti con contratto di formazione e lavoro

L'articolo definisce i criteri per il trattamento economico del salario accessorio, relativamente agli istituti contrattuali fissi e variabili, per i dipendenti assunti con contratto di formazione e lavoro, rimandando ai criteri vigenti per il personale a tempo determinato.

Art. 17 modalità e verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario del personale turnista o del personale interessato da orari plurisettemanali o multiperiodali

Questo istituto è previsto dall'articolo 22 del CCNL 1/4/1999; nel contratto vengono individuati i servizi interessati e le modalità di assorbimento della riduzione d'orario settimanale, specificando che alla predetta riduzione dell'orario è correlata la riduzione delle prestazioni di lavoro straordinario.

Art. 18 limiti massimi individuali di lavoro straordinario per il personale che svolge attività di diretta assistenza agli organi istituzionali

L'articolo pone un tetto massimo alle prestazioni di lavoro straordinario per i dipendenti che effettuano attività di diretta assistenza agli organi politici dell'ente (Sindaco, Assessori, Presidente del Consiglio Comunale, Consiglio Comunale, Commissioni Consiliari Dipartimentali), compresi i servizi svolti dagli autisti di rappresentanza.

Art. 19 modalità di gestione delle eccedenze di personale

L'articolo dà atto dell'impegno dell'Amministrazione nella salvaguardia occupazionale dei dipendenti, nell'ambito delle modifiche gestionali delle attività che comportano riduzione della dotazione organica, precisando che a fronte di tali processi, la gestione delle eventuali eccedenze di personale si attua secondo le modalità stabilite dall'articolo 33 del D.Lgs. 165/2001, recentemente novellato dall'articolo 16 comma 1 della Legge 183/2011, e che la gestione del personale in disponibilità è attuata in base alla disciplina dell'articolo 34 del D.Lgs. 165/2001.

Art. 20 linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro e per gli interventi di prevenzione e sicurezza nonché per facilitare l'attività dei dipendenti disabili

L'articolo stabilisce che l'ente, avvalendosi degli organi e delle figure professionali preposte alla sicurezza negli ambienti di lavoro, provvede all'adozione di idonee iniziative volte ad assicurare la costante e scrupolosa applicazione della disciplina comunitaria e di tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti e assume inoltre ogni utile iniziativa tesa a facilitare le attività di eventuali dipendenti disabili.

Art. 21 casi, condizioni, criteri e modalità per determinare e corrispondere il trattamento accessorio della produttività ai lavoratori con contratto di fornitura di lavoro temporaneo

L'articolo stabilisce le modalità di definizione del corrispettivo per la prestazione lavorativa richiesta, a seguito di contratti di fornitura di lavoro temporaneo con le Agenzie di collocamento.

Art. 22 disposizioni finali

L'articolo ribadisce la decorrenza del CCDI in oggetto dal 1° gennaio 2013 definendo inefficaci, a decorrere dall'anno 2013, le disposizioni contenute nei precedenti accordi decentrati, secondo quanto disposto dall'articolo 65 del D.lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 e dall'articolo 6 del D.Lgs. 1° agosto 2011 n. 141 precisando comunque la necessità di riaprire la contrattazione per disciplinare gli istituti non compresi nell'articolato del contratto decentrato in oggetto e per ridisciplinare l'istituto delle progressioni economiche orizzontali entro la scadenza del blocco contrattuale stabilito dal D.L. 78/2010 (art. 9 commi 1 e 21).

L'articolo dà atto inoltre della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e dal successivo D.Lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo, nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa, come previsti dagli articoli 5 e 40 del D.lgs. 165/2001 e dalla interpretazione autentica ad opera del D.lgs. 141/2011.

Infine la disposizione individua le discipline (accordi e regolamenti) che rimangono in vigore anche a seguito della stipula del nuovo CCDI.

Si attesta che l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo del personale dipendente rispetta i vigenti vincoli derivanti dalle norme di coordinamento della finanza pubblica e dai contratti collettivi nazionali di lavoro, nonché le disposizioni contenute nel D.Lgs. 150/2009.

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato. Tale punto sarà oggetto di compilazione in sede di relazione al contratto annuale sull'utilizzo delle risorse decentrate.

c) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;

Con l'eccezione dei soli accordi integrativi espressamente salvati, il nuovo CCDI comporta l'abrogazione espressa di tutti gli accordi integrativi precedentemente stipulati.

- d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di *meritocrazia e premialità* (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;**

Si attesta la coerenza delle disposizioni contrattuali con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.

In particolare si precisa che è esclusa la corresponsione di compensi sulla base di automatismi e, in ogni caso, con modalità difformi dalla valutazione dei risultati (performance organizzativa) e della prestazione lavorativa dei dipendenti (performance individuale). Relativamente all'incentivo al merito e all'incremento di produttività, all'articolo 4 dell'ipotesi di CCDI in esame è specificato che dovrà essere improntato ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, quali principi fondamentali del D.Lgs. 150/2009 ed il riconoscimento dell'incentivo è subordinato al raggiungimento di un adeguato livello dei risultati conseguiti dalle strutture operative, nonché dall'ente nel suo complesso (performance organizzativa), così come rilevato dalla Relazione sulla performance.

Pertanto, ai sensi di quanto disposto dalla contrattazione nazionale e dalla legislazione in materia, il sistema d'incentivazione è direttamente correlato ad effettivi incrementi della produttività del personale ed al miglioramento quali-quantitativo dei servizi e dei prodotti, intesi come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

- e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di *selettività delle progressioni economiche* finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);**

Si attesta la coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa ai sensi dell'articolo 23 del D.Lgs. n. 150/2009.

A tal proposito si precisa che la progressione economica interna alla categoria, in base alla disciplina definita nell'ipotesi di CCDI viene riconosciuta ai dipendenti sulla base di una selezione, attraverso la quale vengono premiati i dipendenti che realizzano la migliore prestazione lavorativa, in quanto la selezione si attua, in via preponderante, sulla base della valutazione della performance individuale.

La collocazione in graduatoria, infatti, avviene in funzione del punteggio riportato da ciascun dipendente sui seguenti parametri: a) valutazione della prestazione; b) permanenza nella posizione economica precedente a quella di destinazione e pertanto, ai fini della selezione, sono esclusi elementi automatici come l'anzianità di servizio.

Tale sistema disciplinato nell'ipotesi di CCDI garantisce che le progressioni economiche siano riconosciute in modo selettivo e ad una quota limitata di dipendenti.

Le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale, tenuto conto della sospensione ai fini economici per il triennio 2011-2013 delle progressioni economiche orizzontali prevista dall'art. 9 commi 1 e 21 del D.L. 78/2010, concordano nel ridisciplinare i criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali in un apposito contratto collettivo decentrato integrativo. Nelle more della definizione della nuova disciplina i criteri sopra

esposti saranno utilizzabili limitatamente alla prima attribuzione di nuove progressioni economiche orizzontali successivamente alla scadenza del blocco alle progressioni stesse.

- 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.**

L'accordo illustrato appartiene alla tipologia dei "contratti integrativi normativi", ossia disciplina e riordina i vari istituti contrattuali, perseguendo lo scopo di adeguare la contrattazione dell'ente al nuovo sistema di relazioni sindacali introdotto dal D.Lgs. n. 150/2009.

L'ipotesi di CCDI in esame pertanto non comporta stanziamento di risorse correlate al raggiungimento di obiettivi specifici, sicchè per la compilazione di questa sezione si rimanda alla relazione al contratto annuale sull'utilizzo delle risorse.

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

Nessuna.

Relazione tecnico-finanziaria

La presente ipotesi di CCDI, rientrando nella tipologia dei "contratti normativi", definisce i criteri generali per l'utilizzo delle risorse relative ai fondi per la contrattazione integrativa, in coerenza con quanto stabilito dai CCNL e dalla normativa in materia e pertanto non genera costi aggiuntivi rispetto al previgente contratto decentrato normativo.

In relazione a quanto prescrive la circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 25 del 19/7/2012, si assevera che dall'ipotesi di CCDI allegata alla presente, non derivano effetti economici in termini di costi del personale che trovino contabilizzazione all'esterno dei fondi per la contrattazione integrativa.

Pertanto la presente sezione, che deve essere redatta al fine dell'individuazione e della quantificazione dei costi e dell'attestazione della compatibilità e della sostenibilità nell'ambito degli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, risulta non pertinente relativamente al contratto in oggetto.

Spetterà al Collegio dei Revisori valutare comunque anche la coerenza delle parti ritenute non pertinenti.

Distinti saluti.

Il Segretario Generale
(dott.ssa Laura Chiodarelli)



