



COMUNE DI SANT'AGOSTINO (Fe)

Prot. 13553 Cl.03/06

Sant'Agostino li 28/7/2016

Al Dott. Enrico Corsini
Revisore Unico del Comune di Sant'Agostino

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA
SULL'IPOTESI DI ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL
TRIENNIO 2016 – 2018 SOTTOSCRITTO DALLA DELEGAZIONE
TRATTANTE IL GIORNO 21/7/2016 (Art. 40 comma 3-sexies, D.lgs n. 165/2001;
Circolare della ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19 luglio 2012).**

ISTITUTO	Relazione illustrativa e relazione tecnico-finanziaria al contratto integrativo
SCOPO	Documento di accompagnamento della preintesa di contratto di secondo livello al fine di ottenere la certificazione positiva da parte dell'organo di revisione.
FONTE NORMATIVA	Articolo 40, comma 3-sexies, d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165
CONTENUTO DELLA NORMA	A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni, redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1.
MODALITA' DI REDAZIONE	Il contenuto dei due documenti è dettagliato nella circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19 luglio 2012 ed è stato aggiornato con gli schemi pubblicati al link http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/e-GOVERNME1/Schemi-RTF/
COMPETENZA	Responsabile del servizio del Personale
AUTORE	Alberto Pasquini



COMUNE DI SANT'AGOSTINO (Fe)

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

Data di sottoscrizione	21 Luglio 2016
Periodo temporale di vigenza	Triennio 2016 - 2018
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica Presidente: Dr. Virgilio Mecca (Segretario Comunale) Componenti: Alberto Pasquini, Campanini Daniela (Titolari di pozione Organizzativa I e II Settore) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, DICCAP-SULPM, RSU Firmatarie della preintesa: UIL-FPL, RSU, DICCAP-SULPM
Soggetti destinatari	Dipendenti del Comune di Sant'Agostino
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Definizione in via generale delle materie demandate alla contrattazione decentrata- Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate ed individuazione degli strumenti di premialità.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. <i>Il presente campo sarà compilato successivamente alla certificazione da parte dell'Organo di Revisione</i>
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa. <i>Il presente campo sarà compilato successivamente alla certificazione da parte dell'Organo di Revisione</i>



COMUNE DI SANT'AGOSTINO (Fe)

	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>In ordine al Piano della Performance si rammenta che l'art. 10 del d.lgs. 150/2009 non è direttamente applicabile agli enti locali.</p> <p>Per gli enti locali trovano diretta applicazione le disposizioni dell'articolo 11, commi 1 e 3 del D.lgs. n. 150/2009. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 3,4,5, comma 2,7,9 e 15 , comma 1, del d.lgs n.150/2009. Non trovano quindi applicazione le disposizioni di cui all'articolo 10 del D.lgs. n. 150/2009.</p> <p>Alla luce di quanto sopra il Piano della Performance risulta strutturato in coerenza con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria</p> <ul style="list-style-type: none">- Bilancio dell'ente- Documento Unico di Programmazione- Piano esecutivo di gestione- Piano dettagliato degli Obiettivi
		E' stato adottato il Programma triennale 2016/2018 per la trasparenza e l'integrità previsto dal D.Lgs.33/2013 con Delibera di Giunta n.5 del 28/1/2016
		Sono assolto, per quanto di propria competenza, gli obblighi di pubblicazione relativi a materie connesse con la gestione del personale, come previsto dal D.Lgs.33/2013
		La Relazione della Performance per l'anno 2015 è stata validata dall'OIV con nota pervenuta al prot.11638 del 27/6/2016 ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009
		L'ente ha rispettato, a consuntivo 2015 ed in previsione per il 2016, i limiti di spesa in materia di personale previsti dall'art.1, comma 557 e ss della L.296/2006
		L'ente ha rispettato, a consuntivo 2015 ed in previsione per il 2016, gli obiettivi di finanza pubblica denominati rispettivamente "patto di stabilità interno" e "pareggio di bilancio"
Eventuali osservazioni =====		



COMUNE DI SANT'AGOSTINO (Fe)

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)

PREMESSA

In merito al contenuto del contratto oggetto della presente relazione si ritiene importante evidenziare che il D.lgs. n.150 del 27/10/2009 ha ridotto le materie demandate alla contrattazione collettiva decentrata, nel contempo rafforzando il potere datoriale delle pubbliche amministrazioni. Inoltre è intervenuta la disciplina del D.L.95/2012 (spendine review) che in linea con i contenuti del 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 alle organizzazioni sindacali.

Ai sensi dell'art.40 comma 1 del D.Lgs. n.165/2001, come modificato dal D.Lgs.150/2009, la contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro. Sono in particolare escluse dalla contrattazione collettiva le materia 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 il citato art.40 comma 3 bis, come modificato dal D.Lgs.150/2009, prevede che le pubbliche amministrazioni attivano livelli autonomi di contrattazione collettiva integrativa nel rispetto dei seguenti 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 in esame è redatto secondo i suddetti principi ed in coerenza al sistema di relazioni sindacali introdotto dal D.Lgs.150/2009, nonché ai criteri improntati alla premialità, al riconoscimento del merito ed alla valorizzazione della qualità della prestazione individuale.

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Titolo I – Capo I – Artt. Dall'1 al 4

Richiama il quadro normativo di riferimento, dispone la durata triennale e la determinazione annuale delle modalità di utilizzo delle risorse, l'attività di verifica e le modalità di risoluzione delle controversie.

Titolo II – Capo I – Artt. Dal 5 al 6

Tratta delle modalità di costituzione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e della produttività e descrive gli strumenti di premialità.

Titolo II – Capo II – Artt. Dal 7 all'8



COMUNE DI SANT'AGOSTINO (Fe)

Richiama la metodologia di valutazione del personale e disciplina le modalità di ripartizione del fondo per la parte cosiddetta “produttività collettiva”

Titolo II – Capo III – Art. 9

Stabilisce le modalità per l’attribuzione delle progressioni orizzontali all’interno delle categorie. Rimanda, tuttavia, l’istituto a quando si renderanno disponibili adeguate risorse finanziarie.

Titolo II – Capo IV – Artt. Dal 10 al 17

Disciplina nel dettaglio i vari istituti che maturano compensi ed indennità a favore del personale per l’espletamento di particolari servizi o funzioni. Nell’art.10 si enunciano i requisiti fondamentali per la maturazione del diritto. L’art.11 tratta dell’indennità di rischio, il 12 dell’indennità di turno, il 13 dell’indennità di maneggio valori, il 14 dell’indennità di reperibilità, il 15 delle indennità per specifiche responsabilità, il 16 delle indennità per particolari responsabilità, il 17 dell’indennità di disagio. Per ogni istituto viene richiamata la norma del CCNL che lo prevede.

Titolo II – Capo V – Art. 18

Si richiamano le indennità previste per particolari disposizioni di legge previste dall’art. 15, comma 1, lett. d) e k) del CCNL 1 aprile 1999.

Titolo III – Disposizioni particolari

L’art.19 disciplina nel dettaglio la ripartizione dei fondi eventualmente stanziati dall’amministrazione destinati a remunerazione le attività le prestazioni rese dal personale in relazione alla gestione dello stato di emergenza conseguente agli eventi sismici del 2012 ed alla riorganizzazione della gestione ordinaria.

L’art.20 tratta dell’applicazione del contratto al personale comandato o in distacco

L’art.19 prevede la possibilità di integrare i contenuti del contratto per quanto previsto in convenzioni per la gestione di servizi in forma associata fra enti.

L’art.22 prevede che il nuovo contratto decentrato sostituisce ogni precedente accordo in materia dal 01/01/2016 salvo diversa decorrenza all’interno di specifici articoli. Le parti dei precedenti contratti, relative a materie trattate nel nuovo accordo, non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dall’anno 2013, ai sensi dell’art.65 del D.Lgs.27/10/2009 n.150 e dell’art.6 del D.Lgs. 1/8/2011 n.141.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

La costituzione del fondo viene determinata annualmente, nel rispetto delle fonti normative e contrattuali, dal responsabile del settore personale per la parte stabile e dalla Giunta per la parte variabile. L’impiego e la destinazione complessiva delle risorse è il frutto della combinazione di diversi fattori quali, ad esempio:

- l’organizzazione del lavoro, di competenza esclusiva dei dirigenti
- l’attivazione di funzioni che prevedono la corresponsione di incentivi
- l’effettiva operatività e presenza del personale
- il raggiungimento degli obiettivi prefissati e la verifica della produttività



COMUNE DI SANT'AGOSTINO (Fe)

- il verificarsi delle condizioni che determinano l'assegnazione delle indennità

C) effetti abrogativi impliciti

Il contratto sostituisce ogni precedente accordo in materia dal 01/01/2013 salvo diversa decorrenza all'interno di specifici articoli. Le parti dei precedenti contratti, relative a materie trattate nel nuovo accordo, non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dall'anno 2013, ai sensi dell'art.65 del D.Lgs.27/10/2009 n.150 e dell'art.6 del D.Lgs. 1/8/2011 n.141.

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 nei confronti del personale si applica il regolamento per la valutazione e la premialità del personale (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 107 del 21/7/2005)

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

L'accordo risulta coerente con i principi di selettività in materia di progressioni economiche orizzontali disciplinate dall'art.23 del D.lgs.159. Le parti convengono che, nel periodo di vigenza delle limitazioni di cui al comma 236, art.1 della L.208/2015, non si effettueranno progressioni economiche orizzontali nemmeno ai fini giuridici. Si conviene, inoltre, di valutare la possibilità di effettuare progressioni orizzontali nell'ipotesi di un mutamento normativo o del reperimento di ulteriori risorse che incrementino la parte stabile.

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

Con la sottoscrizione del contratto l'amministrazione si mantiene coerente rispetto alla linea seguita fino al 2015, ossia una politica tesa alla premialità ed al riconoscimento delle effettive prestazioni qualificanti la produttività.

Con il documento in esame si conferma la presenza di uno strumento idoneo a garantire la corretta applicazione delle disposizioni contenute nel D.lgs.150/2009 e nei CCNL.

In particolare poiché la valutazione del personale si estrinseca nella misurazione della performance da intendersi sia come performance di ente che organizzativa ed individuale, le risorse decentrate destinate alla premialità sono finalizzate ad incentivare l'effettivo raggiungimento degli obiettivi prefissati dall'amministrazione comunale e contenuti negli atti programmatici delle performance e degli obiettivi. Viene confermata, altresì, la presenza di compensi da erogare al personale grazie ai quali si rende possibile richiedere prestazioni necessarie allo svolgimento ed al mantenimento di importanti servizi destinati al territorio ed alla popolazione.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

=====

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Il contratto integrativo decentrato 2016-2018 in esame ha natura quasi esclusivamente normativa tendente a definire la cornice di regole generali concordate in sede locale. Esso non contiene alcuna definizione delle risorse complessive da destinare agli istituti contrattuali in quanto trattasi di materia che sarà oggetto degli accordi annuali.



COMUNE DI SANT'AGOSTINO (Fe)

Pertanto si rimanda la redazione delle relazione Tecnico-Finanziaria alla fase di sottoscrizione dei singoli accordi annuali.



Il Responsabile del Servizio Personale
Alberto Pasquini