



CITTÀ DI CASALE MONFERRATO

SETTORE POLITICHE SOCIO CULTURALI E GESTIONE DELLE RISORSE UMANE
SERVIZIO PERSONALE E ORGANIZZAZIONE

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI) PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE – TRIENNIO 2013 - 2015 SOTTOSCRITTO IN DATA 17/12/2013 – RELAZIONE ILLUSTRATIVA (articolo 40, comma 3-sexties, D.Lgs. N. 165 del 2001 e circolare del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19/07/2012)

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexties, D.Lgs. N. 165 del 2001, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto lo schema standard di relazione illustrativa.

La relazione illustrativa è composta di due distinti moduli:

1. Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto (Scheda 1.1);
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 (Scheda 1.2);

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

Data di sottoscrizione	Preintesa: 28 novembre 2013 Contratto: 17/12/2013 (autorizzazione con deliberazione della Giunta comunale n. 243 del 11/12/2013)
Periodo temporale di vigenza	Triennale – 01/01/2013 31/12/2015 Validità - dal 01/01/2013
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Dott. Bianco Renato – Dirigente Settore Politiche Socio Culturali e Gestione delle Risorse Umane Componenti: Dott.ssa Garavoglia Anna – Segretario Generale Ing. Martinotti Roberto – Dirigente Settore Pianificazione Urbana e Territoriale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali, DICCAP-SULPM Firmatarie preintesa: FP-CGIL, CISL-FP , RSU Firmatarie contratto: CISL-FP , RSU
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Materie demandate alla contrattazione decentrata nei limiti fissati dal D.lgs. 165/2001, con esclusione di quelle legate all'utilizzo annuale delle risorse decentrate.
Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?: In data 06/12/2013
Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: Nessun rilievo

Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<i>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009</i> L'ente, ai sensi dell'art. 16, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009 non è tenuto ad adottare il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009. Ha in ogni caso adeguato il sistema di valutazione ai principi generali del Capo I del citato Decreto Legislativo. Ha inoltre approvato il Regolamento sul sistema di misurazione, valutazione della performance organizzativa individuale dell'ente.
	<i>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?</i> Si
	<i>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009?</i> Sì per quanto di competenza.
	<i>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</i> Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009. E' stato adottato uno strumento analogo in base alle proprie autonome potestà regolamentari che prevede, comunque, la pubblicazione sul sito istituzionale del processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale.
Eventuali osservazioni:	

Modulo 2 - Scheda 1.2 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 dell'ipotesi di contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione nella specifica materia trattata.

Il Contratto Collettivo decentrato integrativo è stato stipulato a seguito della decadenza del preesistente CCDI dalla data del 31/12/2012 stabilita dall'art. 65 comma 4 del D.Lgs. 150/2009. Senza il rinnovo non si sarebbe potuto distribuire le risorse del fondo per la incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività dell'anno 2013 al personale non dirigente.

A seguito della modifica dell'art. 40 del D.Lgs. 165/2001 è stata eseguita una importante revisione del CCDI con lo stralcio degli articoli riguardanti istituti non più soggetti alla contrattazione decentrata, al fine di disciplinare in maniera organica con atto regolamentare le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quali ad esempio l'orario di lavoro dei dipendenti, il sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della Performance e gli incarichi alle Posizioni Organizzative.

Esame in dettaglio degli articoli:

Artt. 1 - 4: riguardano il campo di applicazione e durata (triennale del CCDI) e sono stati stipulati per dare certezza sui limiti applicativi dell'articolato del contratto;

Artt. 5 - 6: riguardano la quantificazione delle risorse, ribadendo il carattere di annualità del fondo e la sua natura di atto di competenza dirigenziale oggetto di informazione alle OO.SS e gli strumenti di premialità;

Artt. 7 - 8 riguardano i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie e la gestione dello straordinario;

Art. 9 riguardano i criteri generali per le Progressioni economiche orizzontali – Stante il blocco dei trattamenti individuali dell'art. 9 comma 1 del D.L. 78/2010 si rinvia la materia ad una successiva sessione negoziale.

Artt. 10 – 16 disciplinano in dettaglio le modalità di attribuzione delle varie indennità previste dai CCNL.

Artt. 17 - 18 riguardano i criteri per l'individuazione e l'attribuzione dell'indennità di specifiche responsabilità previste dall'art. 17, comma 2, lett. f) e i) CCNL 01/04/1999.

Artt. 19 - 20 riguardano i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

Art. 21 riguarda i criteri di riparto dei piani di razionalizzazione

Artt. 22 – 25 riguardano le disposizioni applicabili a particolari tipo di lavoro.

Artt. 26 – 27 riguardano la regolamentazione del diritto di sciopero e i criteri e la modalità per l'articolazione dei contingenti minimi.

Artt. 28 – art. 31 riguardano alcune disposizioni particolari

La dichiarazione congiunta n. 1 impegna il Servizio personale entro il mese di gennaio a costituire il fondo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività e a convocare la delegazione trattante per l'utilizzo del fondo entro 7 gg. dalla costituzione dello stesso.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti in quanto il precedente CCDI è divenuto inefficace ex-lege. Gli accordi annuali di erogazione delle risorse antecedenti al 15 novembre 2009 hanno esaurito i loro effetti e quelli posteriori o li hanno esauriti oppure non vengono toccati dal presente contratto in quanto già adeguati alle norme del d.lgs. 150/2009.

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 verso il personale si applica il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 12 del 24/01/2012).

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

Parte non pertinente all'accordo illustrato in quanto, stante il blocco dei trattamenti individuali dell'art. 9 comma 1 del D.L. 78/2010, la materia è stata rinviata ad una successiva sessione negoziale.

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

Si evidenzia, in particolare, che coerentemente alle linee guida espresse dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 169 del 03/09/2013 e sulla base dei principi contenuti nel D.Lgs. 150/2009 e delle previsioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del Comparto Regioni-Autonomie Locali del personale dipendente compatibili con tali principi, nella definizione del presente testo contrattuale ci si è posti l'obiettivo di:

- rispettare rigorosamente le disposizioni legislative e contrattuali vigenti che delimitano gli ambiti riservati alla contrattazione decentrata, considerato che le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;
- assicurare la compatibilità con i vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale e il rispetto dei vincoli imposti dalla vigente normativa alla contrattazione decentrata;
- valorizzare il merito ed il miglioramento effettivo e significativo nei livelli di efficienza ed efficacia e di qualità dei servizi, da realizzarsi sulla base dei progetti di rilievo strategico per l'Ente individuati negli strumenti annuali e pluriennali di programmazione e pianificazione;
- assicurare la corresponsione di compensi correlati alla performance organizzativa ed individuale sia attribuita in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione adottato dall'Ente;

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili:

nessuna

Relazione tecnico-finanziaria

Moduli 1,2, 3, e 4 – La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa, Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa, Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente fondo certificato dell'anno precedente, Compatibilità economico finanziaria e modalità di copertura degli oneri del fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Parte non pertinente alla specifico contratto illustrato



SETTORE POLITICHE SOCIO CULTURALE
E GESTIONE DELLE RISORSE UMANE
SERVIZIO PERSONALE E ORGANIZZAZIONE
IL DIRIGENTE
Renato Bianco

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Renato Bianco", written over the printed name.