



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 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: 02 dicembre 2013 Contratto: 17/12/2013 autorizzazione con deliberazione della Giunta comunale n. 242 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.ssa Garavoglia Anna – Segretario Generale Componente Dott. Bianco Renato – Dirigente Settore Politiche Socio Culturali e Gestione delle Risorse Umane Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): DIREL - CGIL FP - CISL FPS - UIL FPL - CSA Regioni ed Autonomie Locali - DI.C.C.AP. Firmatarie preintesa: CISL FPS Firmatarie contratto: CISL FPS
Soggetti destinatari	Personale 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	<p><i>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009</i></p> <p>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.</p>
	<p><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></p> <p>Sì</p>
	<p><i>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009?</i></p> <p>Sì per quanto di competenza.</p>
	<p><i>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</i></p> <p>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.</p>
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 dell'anno 2013 al personale dirigente.

Il previgente CCDI della dirigenza era già ampiamente impostato in base a criteri di premialità e merito, rigorosamente attinenti alle norme del D.Lgs n. 150/2009 ed ai CCNL soprattutto con il sistema di valutazione demandato ad un organo esterno quale il Nucleo di valutazione.

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 il sistema di verifica dei risultati, valutazione e trasparenza per il pagamento della retribuzione di risultato.

Esame in dettaglio degli articoli:

Artt. 1 - 2: 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. 3 - 4: riguardano le relazioni sindacali in particolare il diritto di sciopero per il personale dirigente titolare delle posizioni dirigenziali nelle quali sono inseriti servizi pubblici essenziali;

Artt. 5 - 6 riguardano l'attività di formazione e l'impegno dell'Amministrazione nel costituire il comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Art. 7 riguarda la sicurezza sul lavoro

Art. 8 – riguarda le forme di incentivazione derivanti da specifiche disposizioni di legge

Art. 9 – riguarda la pesatura delle Posizioni dirigenziali al fine di poter identificare correttamente le posizioni dirigenziali .

Art. 10 riguarda la retribuzione di risultato

Art. 11 riguarda gli incarichi e le clausole di salvaguardia.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Il CCDI regola la distribuzione sia delle risorse stabili del Fondo che di quelle che hanno carattere di variabilità. Tra le spese che hanno carattere fisso, e quindi sono riconducibili alle risorse stabili, troviamo la retribuzione di posizione dei dirigenti prevista dall'art. 27 del CCNL 23/12/1999 dell'Area della dirigenza degli enti locali.

Tra le spese che hanno carattere variabile, e quindi sono riconducibili alle risorse variabili, va compresa la retribuzione di risultato prevista dall'art. 28 del CCNL 23/12/1999 dell'Area della dirigenza degli enti locali.

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

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

In coerenza con le linee guida espresse dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 169 del 03/09/2013, gli effetti attesi dal presente CCDI possono così riassumersi:

- compatibilità con i vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale e con gli altri vincoli previsti dalla vigente normativa in materia di limitazioni alla crescita dei trattamenti economici accessori del personale delle pubbliche amministrazioni;
- aderenza dell'articolato contrattuale agli ambiti riservati alla contrattazione collettiva integrativa dalla legge e dalla contrattazione collettiva
- attribuzione della retribuzione di risultato in modo selettivo e sulla base dei risultati accertati dal nuovo 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