



***IPOTESI DI ACCORDO DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA
(PREINTESA) CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO 2016 -2018 – PARTE
NORMATIVA***

Sottoscritta in data 30/06/2016

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO FINANZIARIA
(art. 40, comma 3 sexies d.lgs 165/2001 – Circolare RGS n. 25 del 19.07.2012)

A – RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 – Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

La presente relazione illustra gli aspetti procedurali e sintetizza il contenuto dell'accordo di contrattazione utilizzando la modulistica allegata alla Circolare del Ministero dell'Economia e Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19 luglio 2012; illustra inoltre l'articolato del contratto e ne attesta la compatibilità con i vincoli derivanti da norme di Legge e di Contratto nazionale; indica le modalità di utilizzo delle risorse accessorie, i risultati attesi in relazione agli utilizzi delle risorse premiali; contiene infine altre informazioni utili alla comprensione dell'accordo.

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

Data di sottoscrizione	Preintesa del 30/06/2016 Contratto decentrato integrativo 2016-2018
Periodo temporale di vigenza	Anno 2016-2018
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica modificata con Determinazione n° 284 del 01/04/2016 in attuazione dell'art. 60 del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e Servizi dell'Ente Presidente: Segretario Generale dell'Ente Avv. M.B. Dupuis. Componenti: Dirigente Area 1 – Gestione delle Risorse – Dr. D. Navarrini; Dirigente Area 2 - Governo del territorio e servizi tecnici - Ing. A. Focardi; Dirigente Area 3 – Servizi ai cittadini – Dr. N. Magli; Dirigente Area 4 – Affari generali – Dr. F. Baldi. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: RSU; CGIL FP; CISL FPS; UIL FPL; DICCAP; CSA Regioni Autonomie Locali Firmatarie della preintesa: RSU; CGIL FP; CSA Regioni Autonomie Locali
Soggetti destinatari	Personale del comparto in servizio presso l'Ente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Vengono disciplinati gli istituti contrattuali rimessi a tale livello di negoziazione dal contratto nazionale di lavoro.



	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? SI
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D. Lgs. 150/2009. Comunque, come previsto dal "Regolamento di disciplina della misurazione e valutazione della performance" dell'ente, il Piano della Performance risulta composto dai seguenti documenti programmatici: Bilancio di Previsione, Relazione Previsionale e Programmatica, Piano Esecutivo di Gestione (PEG), Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO).
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10 c. 1 D. Lgs 14 marzo 2013, n. 33 ? SI
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al d.lgs. 33/2013? Si per quanto di competenza.
		La Relazione della Performance è stata validata dall' OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D. Lgs. 150/2009. L'Amministrazione provvederà comunque a redigere una relazione validata dall'Organismo Comunale di Valutazione prima dell'erogazione dei compensi della premialità.
		Eventuali osservazioni =====



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 risultanti attesi, altre informazioni utili)

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;

Con l'ipotesi di accordo, viene disciplinato il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) che si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Bagno a Ripoli, con rapporto a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno o parziale.

L'ipotesi di CCDI si riferisce al periodo 01/01/2016 - 31/12/2018 e comunque rimane in vigore fino alla sottoscrizione di un successivo CCDI.

Nell'ipotesi di CCDI sono disciplinati solo gli istituti contrattuali rimessi a livello decentrato di negoziazione dal contratto nazionale e compatibili con il vigente quadro normativo.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Il CCDI non disciplina in particolare l'accordo economico relativo al Fondo salario accessorio dell'anno di riferimento, bensì più in generale la parte normativa attinente alle modalità e criteri di utilizzo delle risorse. Di seguito si sintetizzano gli articoli che hanno maggiore rilievo riguardo ad alcuni istituti:

Art. 5 – Piani di Razionalizzazione

Nel rispetto delle previsioni normative in materia viene inserita la seguente disciplina integrativa:

“Con riferimento alle modalità di riparto della quota dei risparmi derivanti dall'attuazione dei piani di razionalizzazione destinabile alla contrattazione integrativa (massimo il 50% delle economie aggiuntive totali realizzate) le parti, fin da ora, concordano che la stessa, depurata delle quote per contributi previdenziali, assistenziali, assicurativi ed irap a carico dell'Ente, potrà essere destinata per il 50% a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto nei piani e per il 50% a incrementare i compensi diretti a incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi, tramite integrazione del fondo da destinare ai compensi legati alla performance.

La distribuzione delle economie tra il personale coinvolto nei piani di razionalizzazione deve rispettare, a titolo indicativo, il criterio che tiene conto della partecipazione dei dipendenti che siano formalmente inseriti nel piano e che abbiano concretamente partecipato alle attività.

La ripartizione tra il personale viene effettuata dal Dirigente in materia di organizzazione e personale secondo i seguenti criteri: a) qualità dell'apporto professionale correlato all'inquadramento; b) apporto operativo dei componenti il gruppo di lavoro alle varie fasi dell'attività. Le risorse aggiuntive derivanti dai piani di razionalizzazione sono rese disponibili a seguito di accertamento, a consuntivo, del raggiungimento degli obiettivi annuali di risparmio prefissati e detti risparmi sono accertati dai competenti organi di valutazione (OCV).”

L'accordo rimanda all'eventuale adozione di detti Piani di Razionalizzazione l'individuazione delle risorse utilizzabili.

Art. 7- Progressioni Economiche Orizzontali – Criteri generali

“L'istituto della Progressione Economica Orizzontale (di seguito P.E.O.) viene applicato nell'Amministrazione comunale di Bagno a Ripoli in modo selettivo e funzionale al miglioramento della struttura organizzativa dell'Ente, nell'ambito delle risorse stabili del Fondo salario accessorio dei dipendenti che annualmente l'Amministrazione comunale destina a tale istituto.

Le P.E.O. sono attribuite sulla base dei criteri indicati nel successivo articolo 8, in applicazione dei presenti criteri generali e nell'ambito temporale triennale di vigenza del presente Contratto Decentrato Integrativo.

Nell'ambito della ripartizione delle risorse fra le varie categorie contrattuali di accesso (B – B3G – C – D –



D3G) le stesse verranno ripartite in una percentuale – tendenzialmente omogenea - dei dipendenti appartenenti a ciascuna categoria, in modo da dare l'opportunità di partecipare alla selezione a tutti i dipendenti, purché aventi diritto sulla base dei criteri stabiliti dall'articolo che segue.

Ai fini dell'attribuzione della P.E.O. sarà predisposto un avviso di selezione interno all'Ente con pubblicazione sulla rete intranet dell'Ente ed invio alla R.S.U. che terrà conto di quanto stabilito dalle norme vigenti e nel quale saranno specificati i requisiti richiesti, i criteri di valutazione e la data entro la quale deve essere presentata la domanda. Sarà comunque assicurata la massima diffusione dell'avviso fra i dipendenti.

Per partecipare alla selezione per l'attribuzione della progressione economica orizzontale è necessario avere maturato almeno tre anni di servizio, di ruolo, presso l'Amministrazione comunale di Bagno a Ripoli, e nell'ultima posizione economica acquisita, alla data del 1° gennaio dell'anno in cui viene effettuata la selezione, equivalenti a 36 mesi.

E' necessario altresì non essere stato destinatario di provvedimenti disciplinari come di seguito dettagliato: superiori al richiamo scritto e inferiori alla sospensione dal servizio con privazione di retribuzione per più di 10 giorni negli ultimi due anni, alla data del 1° gennaio dell'anno in cui viene effettuata la selezione.

superiori alla sospensione dal servizio con privazione di retribuzione per più di 10 giorni negli ultimi tre anni, alla data del 1° gennaio dell'anno in cui viene effettuata la selezione.

Sono considerati in servizio presso l'Amministrazione comunale di Bagno a Ripoli tutti coloro che hanno svolto la propria attività nei termini utili ai fini dell'anzianità di servizio (esempio attività comprensiva dei seguenti istituti: ferie, permessi, congedo per maternità, malattia, part-time ecc.). Non è considerato servizio utile ai fini della selezione P.E.O. ogni assenza non utile ai fini dell'anzianità di servizio (esempio: aspettativa).

L'istituto della P.E.O. si applica al personale a tempo indeterminato, in servizio presso l'Ente al momento dell'indizione dell'avviso. Possono accedere alla selezione, per la categoria di appartenenza, i dipendenti collocati in aspettativa, al momento dell'indizione dell'avviso che svolgono l'attività presso il Comune di Bagno a Ripoli.

La Progressione Economica è attribuita utilizzando le risorse del Fondo salario accessorio dell'anno in cui avviene la selezione (non possono essere effettuate selezioni per progressione economica riferite a Fondo salario accessorio di anni pregressi) ed avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno in cui viene effettuata la selezione.”

Art. 8- Progressioni Economiche Orizzontali – Criteri di selezione

“1. I criteri di selezione ai fini dell'attribuzione della Progressione Economica Orizzontale sono i seguenti:

a. Primo fattore (peso ponderale 45%): il valore medio della valutazione della performance, effettuata con la metodologia e le schede di valutazione in uso nell'Ente, che il dipendente ha riportato nei due anni precedenti a quello in cui viene effettuata la selezione (es. selezione effettuata nell'anno 2016: viene utilizzato il punteggio della valutazione della performance relativa all'anno 2014 e all'anno 2015). Sono esclusi dalla selezione i dipendenti che hanno riportato una valutazione media inferiore a “buono” come risultante nella scheda di valutazione della performance. Nel caso in cui non sia possibile effettuare la media del biennio essendo presente una sola valutazione annuale, verrà presa in considerazione la valutazione relativa all'anno precedente (es. selezione effettuata nell'anno 2016: presente soltanto la valutazione dell'anno 2014 o 2015, sarà utilizzata anche la valutazione 2013).

b. Secondo fattore (peso ponderale 55%): il valore della valutazione, risultante dall'apposita scheda allegata al presente contratto, relativa ai seguenti elementi: impegno, qualità, puntualità, costanza e precisione nella prestazione lavorativa individuale, propensione al lavoro di gruppo, orientamento all'utenza, autonomia e propositività nell'ambito delle direttive ricevute, attitudine all'auto-aggiornamento professionale (propensione e capacità del dipendente di aggiornarsi normativamente in relazione alle mansioni attribuite). (ALL. 1).

I primi dipendenti utilmente collocati nelle graduatorie finali di ogni categoria contrattuale di accesso (B – B3G – C – D – D3G) beneficeranno della Progressione Economica Orizzontale, nelle percentuali individuate annualmente a tal fine. A parità di punteggio totale avrà precedenza in graduatoria il dipendente con la maggiore anzianità di servizio a Bagno a Ripoli.”



Art. 9 - Progressioni Economiche Orizzontali – Soggetti competenti

“La verifica dei requisiti di accesso alla selezione, l’esame delle domande e la predisposizione delle graduatorie finali sulla base della valutazione, sarà effettuata dal Settore Organizzazione, Risorse umane sulla base dei dati in possesso dall’Amministrazione.

La valutazione del secondo fattore sarà effettuata dalla Conferenza dei Dirigenti, tenuto conto della situazione complessiva di tutto l’Ente locale di riferimento e tenuto conto della proposta effettuata dal Dirigente di Area.

L’approvazione delle graduatorie effettuata dal Segretario Generale dell’Ente è validata dall’O.C.V. e le stesse verranno pubblicate sul sito intranet dell’Ente oltre che trasmesse al Settore Risorse Umane, congiuntamente ai verbali, per gli atti successivi e conseguenti, necessari alla determinazione delle effettive progressioni economiche orizzontali.

Tale pubblicazione sostituisce la comunicazione prevista dall’art. 8 della vigente Metodologia e procedura operativa per la misurazione e valutazione della performance dell’Ente, ferme restando, per quanto applicabili, le procedure ivi previste in caso di disaccordo sulla valutazione.”

Art. 13 - Indennità di reperibilità

“L’indennità di reperibilità viene corrisposta e riconosciuta in applicazione di quanto stabilito dalle vigenti disposizioni contrattuali, ed in particolare in riferimento alle modalità operative e regolamentari stabilite in apposita normativa dell’Ente.

Il dipendente, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell’arco di trenta minuti dalla chiamata in servizio. Ai fini della individuazione del personale dipendente da inserire nei turni di reperibilità, l’Amministrazione può chiedere ai dipendenti apposita dichiarazione del rispetto del requisito temporale di cui trattasi.”

Art. 15 Indennità per specifiche responsabilità (art.17, comma 2, lett. f, CCNL 01/04/1999)

Viene confermato il sistema per l’attribuzione delle specifiche responsabilità già contrattato nell’accordo del Luglio 2012. In questa sede vengono parzialmente modificati gli indicatori contenuti nelle schede di valutazione per l’attribuzione delle indennità collegate alle tre differenti tipologie di “Specifiche responsabilità” già individuate (S.R. di Coordinamento; S.R. Professionale; S.R. di Struttura o Funzioni).

C) effetti abrogativi impliciti

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

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

Le competenze relative alla c.d. “premierità” sono erogate con riferimento alla metodologia operativa del Sistema di valutazione della performance in uso nell’Ente, adottata con Disposizione Direttoriale n. 1362 del 16/12/2011 “Approvazione metodologia e procedura operativa per la misurazione e valutazione della performance”, come modificata da Determinazione Direttoriale n. 565 del 06/06/2012. Tale metodologia prevede, fra l’altro, la validazione dei risultati della valutazione da parte dell’Organismo Comunale di Valutazione.



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

Nell'ipotesi del presente CCDI viene definito il sistema per l'attribuzione delle Progressioni Economiche Orizzontali - selettiva e funzionale al miglioramento della struttura organizzativa dell'Ente, nell'ambito delle risorse stabili del Fondo salario accessorio dei dipendenti che annualmente l'Amministrazione comunale destinerà a tale istituto.

Viene esclusa pertanto l'attribuzione generalizzata di tale progressione.

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 D. Lgs 150/2009

Per illustrare i risultati attesi si fa riferimento agli obiettivi operativi previsti dall'annuale strumento di pianificazione operativa (PEG) adottato dall'Amministrazione con Deliberazione GM n. 71 del 09/05/2016, nonché agli obiettivi individuali o di gruppo assegnati ai singoli dipendenti.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

L'ipotesi di accordo è formulata ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 01.04.1999 e si applica a tutti i dipendenti del comparto del Comune di Bagno a Ripoli.

°°ooOOoo°°