

# COMUNE DI SAN GIORGIO IN BOSCO

(Provincia di PADOVA)

## Relazione illustrativa all'ipotesi di accordo decentrato del personale - anno 2013 - 2015 sottoscritta in data 02 dicembre 2013

(art. 40, c. 3-sexies, D.Lgs. n. 165/2001 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 del D.Lgs. 165/2001, d'intesa con il Dipartimenti della Funzione Pubblica, ha predisposto lo schema standard di relazione illustrativa.

La relazione illustrativa è composta da due distinti moduli:

- 1) Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto (Scheda 1.1);
- 2) Illustrazione dell'articolato del contratto (attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale-modalità di utilizzo della risorse accessorie-risultati attesi-altra informazioni utili.

Per la compilazione dei moduli sopra elencati si fa riferimento:

- alle istruzioni della circolare del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19/07/2012;  
- alla circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento Funzione Pubblica del 13 maggio 2010, n. 7 (*Contrattazione integrativa. Indirizzi applicativi del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150*), pubblicata sulla Gazzetta ufficiale n. 163 del 15 luglio 2010, nonché alle lettere circolari: n. 1 del 17 febbraio 2011 (*applicazione del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Intesa del 4 febbraio 2011. decorrenze*) e n. 7 del 5 aprile 2011 (*decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150: chiarimenti applicativi*).

Il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 con l'art. 65 obbliga gli enti locali ad adeguare la contrattazione integrativa alla normativa vigente.

Il presente contratto integrativo è un "contratto integrativo normativo" (ed. articolato) che definisce la cornice di regole generali concordate in sede integrativa; non contiene invece la programmazione delle risorse, che costituisce oggetto di successivo accordo annuale.

### 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
Periodo temporale di vigenza	Anno/i 2013-2015
Composizione della delegazione trattante	<i>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</i> Presidente Segretario Generale Componenti: Responsabile 1^ Area – Servizi generali ed economico-finanziari; Responsabile 2^ Area – Edilizia privata, urbanistica e tutela dell'ambiente; Responsabile 3^ Area – Polizia locale; Responsabile 4^ Area – Lavori pubblici, demanio e patrimonio Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): RSU e CGIL FP, CISL FPS, UIL FPL

		Organizzazioni Firmatarie della preintesa (elenco sigle): RSU CGIL FP, CISLFPS, UIL FPL
Soggetti destinatari		Personale non dirigente, a tempo determinato ed indeterminato, pieno e parziale, incluso il personale comandato
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Disciplina la parte normativa dell'utilizzo delle risorse decentrate
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Sarà acquisito il parere dell'Organo di revisione ex art. 40-bis del D.Lgs. 165/2001.  Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli.  Si rinvia al precedente punto
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	L'ente adotta il Piano della performance nell'anno 2013 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 L'ente non è tenuto, ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. 150/2009, ad adottare il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009. È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009? Sì per quanto di competenza. La Relazione della Performance è validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009
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 - 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 in modo chiaro e verificabile i contenuti e gli eventuali elementi contestuali necessari alla comprensione del testo contrattuale.

### A) Illustrazione di quanto disposto dall'ipotesi di contratto integrativo.

L'ipotesi del contratto integrativo sottoscritto in data 02 dicembre 2013, nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 40 del D.Lgs. 165/2001, prevede quanto di seguito riportato:

- **Art. 1 e 2:** campo di applicazione e la durata del presente contratto con la normativa di riferimento;
- **Art. 3 e 4:** garanzia della continuità delle prestazioni indispensabili individuate al comma 2 dell'art. 2 del C.C.N.Q. 19 settembre 2002, inerenti i servizi pubblici essenziali individuati all'art. 2, comma 1, dello stesso articolo, e si individuano i contingenti professionali e numerici di personale che verrà esonerato dallo sciopero al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili;
- **Art. 5, 6 e 7:** si da atto che ai sensi dell'art. 9 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, le modalità e gli istituti di partecipazione sindacale sono disciplinati dai contratti collettivi nazionali; si individuano i soggetti sindacali nei luoghi di lavoro e come può essere esercitata l'attività sindacale;
- **Art. 8, 9 e 10:** disciplina delle risorse decentrate destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività che sono determinate dall'Amministrazione nel rispetto dei criteri previsti dagli art. 31 e 32 del C.C.N.L. 22 gennaio 2004. L'amministrazione promuove il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale ed individua come strumenti di premialità:
  - i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi,
  - le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti nazionali ed integrativi e nei limiti delle risorse disponibili;

- le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o i compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15 del C.C.N.L. 1° aprile 1999.

Si definiscono i criteri di ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie nel rispetto dei seguenti principi:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b) le risorse, attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance, sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento qualitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
- e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione del raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati quali-quantitativi conseguiti e comportamento professionale;
- f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento;

- **Art. 11:** principi generali per l'erogazione dei compensi accessori denominati "indennità". I responsabili dei servizi-Aree settore identificano gli aventi diritto, riconoscendole solo in presenza di prestazioni effettivamente rese e di particolari modalità di esecuzione, riscontrando con cadenza periodica il permanere delle condizioni che ne hanno determinato l'attribuzione.
- **Art. 12:** l'indennità di rischio ai sensi dell'art. 37 del C.C.N.L. 14 settembre 2000 e art. 41 del C.C.N.L. 22 gennaio 2004, prevedendo i fattori di rischio, le fattispecie, i criteri, le procedure per l'individuazione e la corresponsione del compenso per l'esercizio di attività che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale.
- **Art. 13:** l'indennità di disagio, ai sensi dell'art. 4 del C.C.N.L. 1° aprile 1999, fissando le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte di personale delle categorie A, B e C.
- **Art. 14:** l'indennità di maneggio valori prevista dall'art. 36 del C.C.N.L. 14 settembre 2000 per il personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa in misura proporzionale al valore annuo maneggiato.
- **Art. 15:** l'indennità per specifiche responsabilità per il personale delle categorie B, C e D, ai sensi dell'art. 36 del C.C.N.L. 22 gennaio 2004 per l'esercizio di particolari funzioni di ufficiale di stato civile, di anagrafe, di ufficiale elettorale, di responsabile tributi e messo notificatore con funzioni di ufficiale giudiziario.
- **Art. 16:** indennità per l'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità, ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. f), del C.C.N.L. 1° aprile 1999, aggiornato da ultimo dall'art. 7, comma 1, del C.C.N.L. 9 maggio 2006, da parte di personale delle categorie A, B, C, e D non titolari di posizione organizzativa individuati dai competenti responsabili dei servizi-Aree (P.O.). Si definiscono gli importi ed i criteri di attribuzione distinguendo gli importi per numero di fattispecie di responsabilità.
- **Art. 17:** indennità di reperibilità, ai sensi dell'art. 23 del C.C.N.L. 14 settembre 2000 come integrato dall'art. 11 del C.C.N.L. 5 ottobre 2011, per le aree di pronto intervento.
- **Art. 18:** compensi previsti da specifiche disposizioni di legge per l'incentivazione di prestazioni e risultati del personale, ai sensi dell'art. 15, comma 1, lett. k), del C.C.N.L. 1° aprile 1999. Sono previsti incentivi per la progettazione e pianificazione ai sensi dell'art. 92, commi 5 e 6, del D.Lgs. 163/2006; incentivi per il recupero dell'evasione ICI ai sensi dell'art. 59, comma 1, lett. p), del D.Lgs. 446/1997; compensi ISTAT di cui all'art. 14, comma 5, del C.C.N.L. 1° aprile 1999.

- **Art. 19:** piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, previsti dall'art. 16 del D.L. 98/2011, convertito, con modificazioni, dalla legge 111/2011, l'adozione dei quali potrebbe comportare economie di spesa da utilizzare parzialmente per la contrattazione decentrata;
- **Art. 20:** interpretazione autentica delle norme del contratto.

#### **B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse.**

Le risorse del Fondo decentrate, da quantificare nell'anno 2013, vengono utilizzate in favore delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, nel seguente modo:

- Produttività/performance individuale che tiene conto dell'impegno individuale del dipendente con riguardo ai risultati complessivi raggiunti dal settore e anche con riguardo a specifici obiettivi previsti nel Piano della Performance;
- Produttività/performance collettiva in relazione alla partecipazione del dipendente al raggiungimento dei risultati complessivi dell'ente, declinati nel Piano della Performance;
- Compenso per specifiche responsabilità per il personale delle categorie B, C e D per l'esercizio di particolari funzioni di ufficiale di stato civile, di anagrafe, di ufficiale elettorale, di responsabile dei tributi e di messo notificatore con funzioni di ufficiale giudiziario;
- Indennità di maneggio valori per le sole giornate di effettivo e diretto maneggio di valori di cassa (denaro contante);
- Indennità di rischio e disagio per il personale che presta lavoro in situazioni che comportino continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale o per condizioni particolarmente disagiate da parte del personale di categorie A, B e C;
- Indennità di reperibilità per le aree di pronto intervento;
- Indennità per l'esercizio di compiti che comportino particolari responsabilità che prevedono "autonomia significativa" o "autonomia massima";
- Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge per l'incentivazione di prestazioni e risultati del personale.

#### **C) Effetti abrogativi impliciti.**

Il contratto determina l'abrogazione implicita delle norme del contratto decentrato integrativo sottoscritto in data 10 aprile 2008 che riguarda le stesse materie disciplinate dall'ipotesi di contratto decentrato integrativo sottoscritto in data 02 dicembre 2013.

#### **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 l'erogazione del premio incentivante è prevista in coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (titolo III del decreto legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi della performance individuale ed organizzativa ed avviene secondo il sistema di valutazione della performance vigente a condizione che si accerti il conseguimento di un certo livello di raggiungimento degli obiettivi, risultati dal Piano della Performance.

#### **E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche**

Lo schema di CCDI prevede progressioni economiche sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009, istituito per il quale si applica comunque il Sistema di misurazione e valutazione della performance. In ogni caso esse sono sospese fino al 31.12.2013 in attuazione dell'articolo 9, commi 1 e 21, del D.L. 78/2010, disposizione prorogata sino al 31.12.2014 in forza dell'art. 1 del D.P.R. 4 settembre 2013, n. 122.

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

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel Piano Esecutivo di Gestione, ci si attende un incremento della produttività del personale.

**G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

San Giorgio in Bosco, li 05.12.2013



IL VICESEGRETARIO COMUNALE  
RESPONSABILE DELLA 1^ AREA  
Servizi generali ed economico-finanziari  
Filippin dott. Primelio Augusto

A handwritten signature in blue ink, corresponding to the name Filippin dott. Primelio Augusto mentioned in the text below it.

## **Relazione Tecnico - finanziaria all'ipotesi di accordo decentrato - anno 2013 sottoscritta in data 2 dicembre 2013**

(art. 40 , comma 3-sexies D.Lgs. 165/2001 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 del Decreto legislativo n. 165/2001, d'intesa con il Dipartimenti della Funzione Pubblica , ha predisposto lo schema standard di relazione tecnico - finanziaria

La presente relazione riguarda la preintesa al contratto decentrato integrativo sottoscritto in data 2 dicembre 2013 relativo agli anni 2013-2015, consta dei seguenti quattro moduli:

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

L'ipotesi di contratto decentrato integrativo sottoscritto in data 2 dicembre 2013 avendo contenuto esclusivamente normativo, non ha effetti economici diretti sui costi del personale e pertanto la presente relazione tecnico-finanziaria viene compilata utilizzando la frase: *parte non pertinente allo specifico accordo illustrato*

**Modulo I - La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa** *parte non pertinente allo specifico accordo illustrato*

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità  
*parte non pertinente allo specifico accordo illustrato*

Sezione II - Risorse variabili  
*parte non pertinente allo specifico accordo illustrato*

Sezione III - Eventuali decurtazione del fondo  
*parte non pertinente allo specifico accordo illustrato*

Sezione IV - Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione  
*parte non pertinente allo specifico accordo illustrato*

Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo  
*parte non pertinente allo specifico accordo illustrato*

**Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa**  
*parte non pertinente allo specifico accordo illustrato*

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione  
*parte non pertinente allo specifico accordo illustrato*

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo  
*parte non pertinente allo specifico accordo illustrato*

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare  
Voce non presente  
*parte non pertinente allo specifico accordo illustrato*

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione  
*parte non pertinente allo specifico accordo illustrato*

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo  
*parte non pertinente allo specifico accordo illustrato*

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale  
*parte non pertinente allo specifico accordo illustrato*

**Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente**  
*parte non pertinente allo specifico accordo illustrato*

**Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio**  
*parte non pertinente allo specifico accordo illustrato*

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione  
*parte non pertinente allo specifico accordo illustrato*

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato  
*parte non pertinente allo specifico accordo illustrato*

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo  
*parte non pertinente allo specifico accordo illustrato*

San Giorgio in Bosco, lì 05.12.2013



IL VICESEGREARIO COMUNALE  
RESPONSABILE DELLA 1^ AREA  
Servizi generali ed economico-finanziari  
Filippin dott. Primelio Augusto

A large, stylized handwritten signature in blue ink, corresponding to the name Filippin dott. Primelio Augusto mentioned in the text below it.