

Comune di ACQUALAGNA

Provincia di Pesaro e Urbino

RELAZIONE ILLUSTRATIVA dell'IPOTESI di CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO per il triennio 2013 - 2015

In data **10.06.2013**, ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 01.04.1999 (così come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22.01.2004) fra la delegazione di parte pubblica e di parte sindacale, è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo di contratto collettivo decentrato integrativo con cui vengono determinate le regole per l'utilizzo delle risorse decentrate per gli anni 2013 - 2015.

La contrattazione si è svolta nell'ambito dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dell'Ente e sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dalla legge e dai contratti collettivi nazionali. Lo stesso è conforme, in ogni sua parte, a quanto previsto dal D.Lgs. 27/10/2009, n. 150 "Attuazione della Legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" e successive modifiche ed integrazioni.

Ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies, del D.Lgs. n. 165/2001 e sulla base di quanto previsto e chiarito nella circolare della RGS n. 25 del 19.07.2012, è redatta la presente relazione illustrativa.

MODULO 1. Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti di legge

Data di sottoscrizione	Ipotesi di accordo sottoscritta in data 10 GIUGNO 2013
Periodo temporale di vigenza	L'accordo ha durata triennale e concerne il periodo dalla data di stipula e sino al 31/12/2015.
Composizione della delegazione trattante	<p><u>Parte Pubblica:</u></p> <p>Presidente – Ranocchi Dott.ssa Sabrina Responsabile Settore 1° – Magnanelli Dott. Luciano Responsabile Settore 2° – Iodio Ing. Andrea Responsabile Settore 4° – Torcolacci Antonella</p> <p><u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</u></p> <p>OO.SS. Territoriale – CGIL CISL UIL(assente) R.S.U. Aziendale – Lesina Franco (assente) -- Remedina Giorgio -- Smacchia Felice -- Rosetti Milva</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie: CGIL – CISL RSU Si precisa che l'ipotesi è stata siglata da tutte le parti intervenute.</p>
Soggetti destinatari	Personale non dirigenziale dell'ente.

Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		L'ipotesi di contratto decentrato definisce i criteri per l'utilizzo delle risorse decentrate integrative degli anni 2013 – 2015, parte normativa , a seguito della non ulteriore applicabilità, dal 31/12/2012, del CCDI stipulato prima del 15 novembre 2009 (data di entrata in vigore del d.lgs. n. 150/2009), così come espressamente previsto dall'art. 65, commi 2 e 4, del medesimo d.lgs. Per il concreto utilizzo delle risorse si procederà alla stipula di successivi accordi annuali, una volta definitive le risorse variabili e costituito il fondo.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali 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.	Nel rispetto dell'art. 5 del CCNL del 01.04.1999, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definito il 10.06.2013 viene inviato, insieme alla presente relazione, al revisore dei conti dell'ente per il controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e per il rilascio della certificazione positiva (ex art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001).
		14.6.2013 IN DATA 13.6.2013 IL REVISORE DEI CONTI HA CERTIFICATO POSITIVAMENTE IL CCDI
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Amministrazione non obbligata ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2, del d.lgs. 150/2009? Amministrazione non obbligata ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009. 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'art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009.		
note:		

MODULO 2. Illustrazione dell'articolato del contratto

<p style="text-align: center;">CONTENUTO DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO</p>	<p style="text-align: center;">ILLUSTRAZIONE DELLA DISPOSIZIONE, DELLA SUA LEGITTIMITA' RISPETTO AI CCNL ED AI VINCOLI LEGISLATIVI</p>	<p style="text-align: center;">INDICAZIONE DELLE NORME DEI PRECEDENTI CCDI ABROGATE</p>	<p style="text-align: center;">ILLUSTRAZIONE DEI PRINCIPALI EFFETTI SULLA QUALITA' E QUANTITA' DEI SERVIZI EROGATI CON PARTICOLARE RIFERIMENTO AI RISULTATI ATTESI DALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CCDI IN CORRELAZIONE CON GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE GESTIONALE</p>
<p>Parte prima</p>	<p>Vengono identificati i soggetti ammessi alla contrattazione presenti, la data ed il luogo della riunione e l'oggetto del contratto: Ipotesi di accordo per le modalità di utilizzo delle risorse decentrate per gli anni 2013 - 2015.</p>	<p>-----</p>	<p>-----</p>

Parte seconda

Utilizzo delle risorse decentrate per gli anni 2013 - 2015

Le risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2, CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31 comma 3 CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale. Le relative disponibilità devono essere specificatamente destinate a finanziare i particolari obiettivi gestionali individuati.

Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti.

Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), l'Amministrazione ha individuato gli strumenti di premialità (vedi art. 6 CCDI).

Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali stabiliti dall'art.7.

L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009. Le parti hanno preso atto delle limitazioni previste dall'art. 9, comma 1 e 21, del D.L. 78/2010, convertito in legge 122/2010.

Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità":

Indennità di rischio

Indennità di disagio (ambientale - orario di lavoro – chiamata in servizio non programmata)

Indennità maneggio valori

Criteri per l'erogazione del compenso per istituzione del servizio di reperibilità

Criteri per l'erogazione dell'indennità di "turno" e maggiorazione oraria (per attività prestata in giorni di riposo settimanale)

Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

Indennità per particolari responsabilità

All'art. 18 vengono individuati i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

Premio di efficienza - Il 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno dell'Ente o, comunque, derivanti da significativi benefici per l'Ente rispetto a pre-individuati trend di partenza, è destinata, nella misura di due terzi, a premiare, il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili, di parte variabile, per la contrattazione decentrata.

Disposizioni finali

DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO:

Salario accessorio del personale a tempo determinato, con contratto di formazione e lavoro, somministrato a tempo determinato

Salario accessorio del personale a tempo parziale

Telelavoro (lavoro a distanza)

Personale comandato o distaccato

Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione

Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore a 6 mesi concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 6, ad esclusione della lettera b), alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo;

Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 6 in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo

Per i dipendenti partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro, ai sensi dell'art. 1 del CCNL 14.09.2000, si stabiliscono le regole all'art. 20 del CCDI

Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui precedente art. 6. 5

Viene qui richiamata la disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL 22.01.2004

Acqualagna, 11.6.2013

f.to IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE
Ranocchi Dott.ssa Sabrina

Comune di ACQUALAGNA

Provincia di Pesaro e Urbino

RELAZIONE TECNICO – FINANZIARIA dell'IPOTESI di CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ai sensi dell'art. 4 e 5 del CCNL 01.04.1999 in merito all'utilizzo delle Risorse Decentrate per il Triennio 2013-2015

La presente relazione tecnico – finanziaria, è redatta sulla base di quanto previsto e chiarito nella circolare della RGS n. 25 del 19.07.2012.

MODULO 1. Costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

L'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) sottoscritto in data 10/06/2013 trova la sua legittimazione dalle norme contenute nell'art. 65, commi 2 e 4, del d.lgs. n. 150/2009. Il precedente CCDI, infatti, sottoscritto in data 24/11/2004 ha cessato di produrre i propri effetti, inderogabilmente, il 31 dicembre 2012, per cui si è reso necessario, indispensabile ed urgente, procedere all'approvazione di un CCDI "delle regole", che colmasse i vuoti normativi intervenuti con l'inapplicabilità del precedente contratto.

Il CCDI triennale 2013/2015, pertanto, si limita a fissare i "criteri" generali per la pratica applicazione, ai dipendenti di questo ente, degli istituti contrattuali (progressioni orizzontali; indennità da contratto nazionale; indennità da contratto decentrato; fondi a specifica destinazione; produttività e premi collegati). La definizione dell'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2013 viene rinviato ad un successivo momento di contrattazione: definito le quantità economiche delle risorse "variabili"; emanato la direttiva alla delegazione trattante di parte pubblica ed aver provveduto alla costituzione del fondo.

Non si provvede a compilare le restanti parti della relazione tecnico finanziaria, in quanto non pertinenti allo specifico CCDI sottoscritto.

Acqualagna, 11.6.2013

**f.to IL RESPONSABILE SETTORE CONTABILE
Magnanelli Dott. Luciano**