

LA RELAZIONE ILLUSTRATIVA E LA RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

ISTITUTO	Relazione illustrativa e relazione tecnico-finanziaria al contratto integrativo
A COSA SERVE	Documento di accompagnamento della preintesa di contratto di secondo livello al fine di ottenere la certificazione positiva da parte dell'organo di revisione.
FONTE NORMATIVA	Articolo 40, comma 3-sexies, d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165
CONTENUTO DELLA NORMA	A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni, redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1.
POSSIBILE DISCIPLINA	Il contenuto dei due documenti è dettagliato nella circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19 luglio 2012 ed è stato aggiornato con gli schemi pubblicati al link http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/e-GOVERNME1/Schemi-RTF/note applicative/
COMPETENZA	Responsabile del Personale
AUTORE	Grazia Torelli

Nell'esempio pubblicato si è fatto riferimento ad un contratto decentrato annuale per l'utilizzo delle risorse decentrate relativo al personale del comparto, in quanto tale tipologia è maggiormente rispondente all'impostazione degli schemi di relazione predisposti dai ministeri competenti.

COMUNE DI MONTEPUCIANO (Provincia di SIENA)

Contratto collettivo decentrato integrativo. **Relazione illustrativa**

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 29/11/2016 Contratto 30/12/2016
Periodo temporale di vigenza	Anni 2016-2018
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario Generale Dott. Pinzuti Michele Componenti: Responsabile di Area Ing. Rosati Roberto, Responsabile di Area Dott.ssa Gambini Simonetta, Responsabile di Area Sig.ra Gallorini Gabriella, Responsabile di Area Dott.ssa Torelli Grazia. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, USB, DICCAP-SULPM. Firmatarie della preintesa: FP-CGIL, DICCAP-SULPM. Firmatarie del contratto: FP-CGIL.
Soggetti destinatari	Tutto il personale dipendente dell'Ente con qualifica non dirigenziale, di ogni categoria e tipologia di contratto, a tempo indeterminato, a tempo determinato e comandato in ingresso da altro Ente.

Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<p>a) Relazioni sindacali; b) Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali; c) Regolamentazione del diritto allo sciopero e servizi minimi essenziali; d) Forme di partecipazione; e) Disposizioni diverse (salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, formazione e aggiornamento professionale, qualità del lavoro, disciplina del lavoro straordinario, orario di lavoro, banca delle ore, servizio mensa e buoni pasto); f) Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate; g) Disposizioni finali e/o diverse (personale temporaneamente assegnato ad Unioni di Comuni, o per servizi in convenzione, personale in distacco sindacale, mobilità interna, asilo nido, pagamento tredicesima, prestazioni previdenziali pm, telelavoro, disposizioni finali).</p>
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti precedenti e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì in data 23.12.2016
		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	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 Ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL il piano il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del d.lgs. 150/2009, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione approvato in data 24/06/2016.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013? Il programma è stato approvato in data 10/03/2016.
È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 ¹ ? Sì 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? L'OIV/Nucleo di valutazione ha validato la relazione / verificato la rendicontazione dello strumento di programmazione operativa (PDP-PDO-PEG)		
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)

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Articolo 1. **PREMESSA-** Con il presente articolo si sottolinea che la contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali e gli obiettivi da perseguire con l'applicazione del contratto stesso.

Articolo 2 **OGGETTO E DURATA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO-** Si individua la decorrenza e l'efficacia stabilita dal giorno successivo alla sua sottoscrizione e, fino all'entrata in vigore di nuove disposizioni legislative o di nuovo CCNL.

¹ La Ragioneria Generale dello Stato dovrà aggiornare i riferimenti alle nuove disposizioni del d.lgs. 33/2013.

- Articolo 3 PROCEDURE PER L'AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE ED EFFICACIA DEL C.C.D.I.- Si stabilisce che il contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto quando sia firmato per la parte sindacale dalla RSU e dal Presidente della delegazione per la parte pubblica, previa autorizzazione della Giunta comunale.
- Articolo 4 INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTRVERSE- In questo articolo le parti danno atto che le pubbliche Amministrazioni non possono sottoscrivere contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti imposti dai contratti collettivi nazionali.
- Articolo 5 RELAZIONI SINDACALI- In questo articolo vengono stabilite le norme e i tempi per la convocazione e lo svolgimento delle sedute della RSU e della Delegazione Trattante.
- Articolo 6 NORME DI COMPORTAMENTO E CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO- Si esplicano le norme di comportamento nel sistema delle relazioni sindacali che devono essere improntate ai principi di correttezza e trasparenza.
- Articolo 7 MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE E DI CONCERTAZIONE- In questo articolo si fa riferimento agli articoli del CCNL del 14.09.2000, che disciplinano le materie oggetto di contrattazione e concertazione.
- Articolo 8 MODALITA' DI CONCERTAZIONE- Si stabiliscono le procedure e i tempi per avviare concludere la procedura di concertazione in applicazione del CCNL del 22.01.2004
- Articolo 9 INFORMAZIONE- In questo articolo sono riportati le materie, i tempi e le modalità di informazione alle OO.SS. e alla RSU da parte dell'Ente degli atti di valenza generale concernente il rapporto di lavoro, l'organizzazione e la gestione delle risorse umane.
- Articolo 10 CONSULTAZIONE- Riguardo questa materia si rinvia agli articoli del D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001 e successive modificazioni.
- Articolo 11 DIRITTO DI ASSEMBLEA- Si specificano i diritti e le prerogative sindacali già previste dal CCNQ del 07.08.1998 in merito alla partecipazione, organizzazione e gestione delle assemblee sindacali dei dipendenti.
- Articolo 12 DIRITTO DI AFFISSIONE- Disciplina l'utilizzo degli strumenti e dei mezzi predisposti dall'Amministrazione per comunicazioni, comunicati, testi inerenti a materie sindacali e di lavoro.
- Articolo 13 DOTAZIONE E STRUMENTI- In questo articolo si stabilisce la possibilità da parte della RSU e delle rappresentanze sindacali di avvalersi di strumentazioni e mezzi messi gratuitamente a disposizione dell'Amministrazione per la riproduzione e trasmissione di materiale sindacale.
- Articolo 14 LOCALI- Si stabilisce che l'Amministrazione garantisce l'uso permanente e gratuito dei locali nei quali si svolge l'attività sindacale.
- Articolo 15 AGIBILITA' SINDACALI- In questo articolo si concorda la disciplina e l'utilizzo dei permessi sindacali nonché la cooperazione da parte degli uffici del Comune nel fornire notizie e informazioni utili all'attività sindacale.
- Articolo 16 MONITORAGGIO E VERIFICHE- Si evidenzia che per la trattazione di tematiche specifiche saranno costituite apposite Commissioni bilaterali.
- Articolo 17 MODALITA' DI EFFETTUAZIONE DEGLI SCIOPERI- Per questo articolo si rinvia a quanto stabilito dal CCNL del 19.09.2002
- Articolo 18 SERVIZI MINIMI ESSENZIALI- Si individuano i servizi minimi essenziali nel rispetto di quanto stabilito nel CCNL del 19.09.2002.
- Articolo 19 PROCEDURE DI ATTIVAZIONE DEI CONTINGENTI MINIMI- In questo articolo vengono disciplinate le procedure da seguire in caso di sciopero al fine di garantire i servizi minimi essenziali.

- Articolo 20 DISCIPLINA PARTICOLARE PER IL PERSONALE EDUCATIVO DEGLI ASILI NIDO- Per questo servizio si rimanda all'articolo n°4 dell'Accordo Collettivo Nazionale del 19.09.2000.
- Articolo 21 COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI- In questo articolo si ribadisce la costituzione del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità con compiti propositivi, consultivi e di verifica da comunicare tempestivamente alle OO.SS. e alla RSU.
- Articolo 22 SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO- si sottolinea l'impegno dell'Amministrazione ad adottare tutte le misure necessarie a garantire e tutelare la salute nei luoghi di lavoro nonché a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, salute e valutazione dei rischi.
- Articolo 23 FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE- In questo articolo si evidenzia l'impegno dell'Amministrazione per l'aggiornamento, la qualificazione e riqualificazione di tutto il personale dipendente destinando risorse nel rispetto della normativa vigente e delle disponibilità di bilancio.
- Articolo 24 QUALITA' DEL LAVORO, INNOVAZIONE DEGLI ASSETTI ORGANIZZATIVI E PARTECIPAZIONE DEI DIPENDENTI- In relazione ai contenuti dell'articolo si rimanda alle modalità previste dall'Art. n°9 del presente Contratto Decentrato.
- Articolo 25 DISCIPLINA DEL LAVORO STRAORDINARIO- In questo articolo si definisce l'ammontare del fondo destinato a compensare le prestazioni per lavoro straordinario e si disciplina la sua organizzazione e gestione.
- Articolo 26 ORARIO DI LAVORO- Si stabiliscono i criteri per disciplinare l'orario di lavoro che devono comunque essere oggetto di concertazione sindacale.
- Articolo 27 RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO- Per questa materia si rimanda a quanto stabilito nel CCNL del 25.02.1999.
- Articolo 28 BANCA DELLE ORE-Con questo articolo si istituisce una "banca ore" per permettere a ciascun lavoratore di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario
- Articolo 29 SERVIZIO MENSA E BUONO PASTO- Viene confermato il servizio mensa sostitutivo con buoni pasto.
- Articolo 30 DISCIPLINA DELL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE- PREMESSA- Si sottolinea di comune accordo tra le parti la correttezza dell'ammontare del fondo e il calcolo delle risorse destinate alle indennità.
- Articolo 31 RISORSE DESTINATE A COMPENSARE L'ESERCIZIO DI ATTIVITA' SVOLTE IN CONDIZIONI PARTICOLARMENTE DISAGIATE- In questo articolo vengono definiti i criteri per l'individuazione del personale che svolge attività particolarmente disagiate nonché le indennità ad esse collegate e i tempi e i modi nei quali verrà corrisposta.
- Articolo 32 RISORSE DESTINATE AL PAGAMENTO DELL'INDENNITA' DI TURNO- Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 22 e alla Dichiarazione Congiunta n°6 del CCNL del 14.09.2000.
- Articolo 33 RISORSE DESTINATE AL PAGAMENTO DELL'INDENNITA' DI RISCHIO- Per la disciplina dell'indennità di rischio si fa riferimento al CCNL/2000 art. 37.
- Articolo 34 RISORSE DESTINATE AL PAGAMENTO DELL'INDENNITA' DI REPERIBILITA'- Per la disciplina di questo capitolo si rimanda all'art.23 del menzionato CCNL/2000.
- Articolo 35 RISORSE DESTINATE AL PAGAMENTO DELL'INDENNITA' DI MANEGGIO VALORI- Si fa riferimento al CCNL/2000- art.36.
- Articolo 36 RISORSE DESTINATE AL PAGAMENTO DELL'INDENNITA' DI ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E NOTTURNO-FESTIVO- Questa indennità viene corrisposta in applicazione dell'art.24 comma 5 del CCNL/2000.

- Articolo 37 **INDENNITA' PERSONALE EDUCATIVO-** Le indennità previste per il personale educativo del nido vengono corrisposte come previsto dagli articoli n° 6, 31 e 37 del citato CCNL/2000.
- Articolo 38 **RISORSE DESTINATE ALL'ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITA'**- In questo articolo vengono disciplinati i criteri e le procedure per l'individuazione del personale cui vengono attribuite specifiche responsabilità nonché l'indennità ad esse collegate e che viene corrisposta annualmente, ai sensi dell'art. 17 c. 2 lett. f) CCNL 1999.
- Articolo 39 **RISORSE DESTINATE ALL'ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO PARTICOLARI RESPONSABILITA'**- Vengono individuati le specifiche responsabilità, i compiti e le funzioni cui viene attribuita un'indennità così come previsto dall'art. 17 c.2 lett. i) CCNL/1999 e successivo CCNL/2004.
- ..
- Articolo 40 **INDIVIDUAZIONE DEL PERSONALE AVENTE DIRITTO ALLE VARIE INDENNITA'** - In questo articolo si chiarisce che l'individuazione del personale destinatario delle indennità spetta ai responsabili di servizio con apposito atto.
- Articolo 41 **RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEGLI INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA-** In questo articolo si ribadisce che l'indennità di posizione è corrisposta secondo le modalità previste dai vigenti CCNL secondo una modalità di graduazione.
- Articolo 42 **DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALE NELL'AMBITO DELLA CATEGORIA-** Questo articolo disciplina in maniera dettagliata l'istituto della progressione orizzontale.
- Articolo 43 **RISORSE DESTINATE A COMPENSARE LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE-** In questo articolo si precisa che le risorse destinate a compensare la performance organizzativa e individuale sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli e definisce in maniera dettagliata la quantificazione secondo criteri precisamente individuati.
- Articolo 44 **RISORSE DERIVANTI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE E SPONSORIZZAZIONE-** Vengono individuati i risparmi di spesa e le finalità del loro utilizzo.
- Articolo 45 **RISORSE CHE SPECIFICHE DISPOSIZIONE DI LEGGE FINALIZZANO ALLA INCENTIVAZIONE DI PRESTAZIONI O DI RISULTATI DEL PERSONALE-** In questo articolo si precisa che l'attribuzione di benefici economici ai dipendenti può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi o alle condizioni previste, mediante contratti individuali; ogni attribuzione al di fuori di queste norme ne comporta la disapplicazione.
- Articolo 46 **RISORSE DESTINATE AI MESSI NOTIFICATORI IN APPLICAZIONE DELL'ART. 54 DEL CCNL DEL 14.09.2000-** In questo articolo si ribadisce quanto previsto dal CCNL/2000.
- Articolo 47 **PERSONALE TEMPORANEAMENTE ASSEGNATO AD UNIONI DI COMUNI O PER SERVIZI IN CONVENZIONE-** In questo articolo si precisa che al personale temporaneamente assegnato a tempo pieno o parziale in distacco funzionale o comando si applica la disciplina prevista dal CCNL del 22.01.2004; si precisa altresì che a questo stesso personale possono essere attribuite indennità stabilite in sede di contrattazione decentrata
- Articolo 48 **PERSONALE IN DISTACCO SINDACALE-** Il personale in distacco sindacale è considerato sia ai fini della progressione orizzontale che nella ripartizione delle risorse destinate alla produttività
- Articolo 49 **MOBILITÀ INTERNA-** La mobilità interna è riconosciuta sia come occasione di crescita professionale del dipendente, che come un'esigenza dell'Ente per la miglior organizzazione ed utilizzo delle risorse umane.
- Articolo 50 **ASILO NIDO-** In questo articolo è riportata la normativa che disciplina il personale educativo e ausiliario dell'asilo nido.
- Articolo 51 **PAGAMENTO TREDICESIMA-** Si specifica il periodo nel quale verrà corrisposta la tredicesima mensilità.
- Articolo 52 **PRESTAZIONI PREVIDENZIALI P.M.-** In questa partesì rimanda all'art. 208 del D. Lgs. 285/1992.

Articolo 53 TELELAVORO- in questo articolo si prevede il ricorso a forme di lavoro a distanza secondo quanto previsto dalla L. 191/1998.

Articolo 54 DISPOSIZIONI FINALI- Con le disposizioni finali le parti rinviando tutte le materie non previste e trattate dai CCDI ai Contratti Collettivi Nazionali.

.....
B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

C) effetti abrogativi impliciti

Il contratto regola le materie sopra indicate abrogando implicitamente le norme del previgente CCDI. Tutti gli altri Istituti sono regolati dal Contratto Nazionale o da disposizioni regolamentari interne purché non in contrasto con la normativa vigente.

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 Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 331 del 29.12.2014, come confermata con deliberazione della Giunta comunale n. 184 del 13.06.2016).

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

Lo schema di CCDI prevede nuove progressioni economiche secondo quanto stabilito dai Contratti collettivi, dal D. Lgs. 150/2009, dal Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 331 del 29.12.2014

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 degli obiettivi, ci si attende un incremento della produttività del personale ed una maggiore flessibilità di utilizzo dei vari istituti contrattuali al fine di consentire all'Amministrazione un incremento dei servizi erogati e di maggiore soddisfazione dei bisogni dei cittadini senza dover ricorrere in alcune circostanze ad interventi straordinari.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Relazione Tecnico – Finanziaria ai sensi dell'art. 40 comma 3 sexies del D. Lgs. N. 165/2001 e della Ragioneria dello stato n. 25 del 19/07/2012.

Il presente accordo provvede a sostituire un "contratto integrativo normativo" che definisce la cornice di regole e criteri generali concordati in sede di contrattazione integrativa; non contiene invece la quantificazione e programmazione delle risorse che costituiranno invece oggetto di separato documento annuale, pertanto avendo contenuto esclusivamente normativo, il presente accordo non ha effetti economici diretti sui costi del personale e pertanto la Relazione Tecnico – Finanziaria non è pertinente allo specifico accordo illustrato.