



COMUNE DI CASTELFRANCO VENETO
SETTORE SERVIZI GENERALI
Ufficio Personale

Oggetto: Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2016/2018.

Relazione illustrativa al contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) per il personale non dirigente – triennio 2016-2018 – sottoscritto in data 10/06/2016 (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	10/06/2016
Data sottoscrizione contratto	21/11/2016
Periodo temporale di vigenza	01/01/2016-31/12/2018
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario Generale dott. Agostino Battaglia Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): RSU aziendale FP CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni ed Autonomie locali (Silpol), DICCAP-SULPM Organizzazioni sindacali firmatarie della preintesa (elenco sigle): RSU aziendale CGIL FP, CISL-FP, UIL-FPL Organizzazioni sindacali firmatarie del contratto (elenco sigle): RSU

Ufficio referente: Risorse Umane ed Organizzazione

Tel. 0423/735557 – Fax 0423/735822

e-mail: personale@comune.castelfrancoveneto.tv.it

Responsabile dell'istruttoria: Stocco Federica

Responsabile del procedimento: Battaglia dott. Agostino



COMUNE DI CASTELFRANCO VENETO
SETTORE SERVIZI GENERALI
Ufficio Personale

		aziendale CGIL FP, CISL-FP, UIL-FPL, CSA
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Contratto collettivo decentrato Integrativo 2016-2018 - materie a ciò demandate dai contratti nazionali e dalla legge
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.	Parere in data 16/11/2016 prot. 48699 Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli -----
	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 19/05/2016.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Il programma è stato approvato con deliberazione n. 18 del 28/01/2016 I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 11, comma 2 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009) e, pertanto, non sono obbligati all'adozione del Programma triennale per la trasparenza.
		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.



COMUNE DI CASTELFRANCO VENETO
SETTORE SERVIZI GENERALI
Ufficio Personale

		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del D.Lgs. n. 150/2009? Secondo quanto dispone l'art. 16 comma 2 del D. Lgs. n. 150/2009, l'ente non è soggetto agli adempimenti dell'art. 14 del Decreto Legislativo. In ogni caso. L'Organismo di Valutazione della Performance, in data 5 maggio 2015 ha validato la Relazione sulla Performance.
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

Il contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2016-2018 riguarda le materie oggetto di contrattazione previste dal contratto nazionale. Si tratta di un documento che definisce la cornice di regole generali da concordare in sede integrativa e riferita ad un arco temporale stabilito dalla contrattazione di primo livello.

Le materie che sono state oggetto della contrattazione decentrata integrativa ai sensi delle vigenti disposizioni normative e del contratto collettivo nazionale di lavoro sono riassunte nei titoli dell'articolato del contratto che si riportano di seguito:

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

Art. 2 – Verifiche dell'attuazione del contratto

Art. 3 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ

Art. 4 – Quantificazione delle risorse

Art. 5 – Strumenti di premialità ed utilizzo delle risorse

CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 6 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art.7 – Criteri generali

CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE ED A SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITÀ'

Art. 8 – Principi generali

Art. 9 – Indennità di rischio



COMUNE DI CASTELFRANCO VENETO
SETTORE SERVIZI GENERALI
Ufficio Personale

Art. 10 – Indennità di disagio

Art. 11 – Indennità maneggio valori

Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. I CCNL 1.04.1999)

Art. 13 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2 lett. f come aggiornato dall'art. 7, comma 1 del CCNL 9.05.2006)

Art. 14 – Indennità di reperibilità

CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 15 – Compensi previsti da particolari disposizioni di legge

CAPO VI – PREMIO DI EFFICIENZA

Art. 16 – Disciplina del premio di efficienza – piani di razionalizzazione

TITOLO III – DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 17 – Personale comandato o distaccato

Art. 18 – Personale in gestione associata

Il documento, oggetto di certificazione, è stato redatto nel pieno rispetto delle disposizioni normative e contrattuali vigenti e dei relativi vincoli.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo del fondo unico di amministrazione; "parte non pertinente allo specifico accordo illustrato"

C) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale di contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa; "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 Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa; "parte non pertinente allo specifico accordo illustrato"

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di *selettività delle progressioni economiche* finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);

Il presente accordo non introduce direttamente nuove progressioni orizzontali, ma specifica i criteri generali per la loro eventuale assegnazione. A tal proposito si rileva che l'art. 7 prevede che le progressioni vengano assegnate sulla base dei fattori della scheda di valutazione con l'esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio.



COMUNE DI CASTELFRANCO VENETO
SETTORE SERVIZI GENERALI
Ufficio Personale

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (P.E.G. e Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto legislativo n. 150/2009:

La proposta di nuovo contratto integrativo 2016/2018 è coerente con quanto contenuto nella deliberazione di Giunta Comunale n. 162 del 09/06/2016 in materia di direttive alla delegazione trattante, come segue:

- le materie oggetto della contrattazione decentrata siano quelle previste dalle norme contrattuali e di legge vigenti;
- in relazione ai criteri di destinazione delle risorse decentrate in particolare quelle destinate all'erogazione del compenso premiale:
 - a) lo scopo fondamentale della contrattazione decentrata è quello di fissare gli strumenti contrattuali idonei affinché l'Amministrazione, in collaborazione con i dirigenti, persegua l'obiettivo del miglioramento dei servizi erogati attraverso una più efficiente prestazione dei dipendenti;
 - b) l'incentivazione dei dipendenti avvenga in funzione della capacità di ottenere effettivamente gli obiettivi di incremento di efficacia e produttività del lavoro e, quindi, che vi sia corrispondenza tra il trattamento economico erogato e la prestazione resa, con esclusione di qualsiasi automatismo nell'erogazione degli incentivi;
 - c) in relazione all'obiettivo di cui al punto precedente, la performance organizzativa assicuri adeguatezza e proporzionalità tra risorse impiegate e miglioramenti assicurati;
- in relazione alle indennità disciplinate dalla contrattazione di secondo livello (rischio, maneggio valori, specifiche responsabilità, disagio) le stesse siano strettamente collegate alle modalità di svolgimento della prestazione effettivamente resa dal personale, in conformità a quanto previsto dalla normativa;
- in materia di progressioni economiche orizzontali, da riconoscere in modo selettivo sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi e nei limiti delle risorse disponibili, sia inserito l'istituto ed eventuali criteri integrativi che legittimino l'accesso alle procedure, fermo restando che la finalità dell'istituto è quella di premiare il merito mediante criteri di selezione indicati nel sistema di valutazione dei lavoratori;
- rispetto dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale intesi non solo come capacità di spesa o sostenibilità dei costi, ma anche dei vincoli posti volta per volta dalla legge che incidono sulla possibilità, per le amministrazioni pubbliche, di destinare risorse per la contrattazione integrativa.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto. "parte non pertinente allo specifico accordo illustrato"

Relazione tecnico-finanziaria al contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) per il personale non dirigente – triennio 2016-2018 – sottoscritto in data 21/11/2016 (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).



COMUNE DI CASTELFRANCO VENETO
SETTORE SERVIZI GENERALI
Ufficio Personale

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies, D.Lgs. n. 165 del 2001, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto lo schema standard di relazione tecnico-finanziaria da pubblicare unitamente alla Relazione illustrativa.

Lo schema di relazione tecnico-finanziaria è composto dei seguenti quattro distinti moduli:

1. La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa (suddiviso in 5 sezioni);
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.

La sezione normativa del contratto decentrato integrativo (CCDI) sottoscritto in data 10 giugno 2016 permette l'applicazione degli istituti disciplinati nei limiti della disponibilità complessiva del fondo salario accessorio anno 2016 che verrà definita quanto prima con determinazione dirigenziale e, comunque, nel limite dello stanziamento già previsto in sede di predisposizione del bilancio 2016. Non è pertanto possibile la redazione puntuale dei quattro moduli previsti. Si rimanda comunque a quanto specificato nella relazione tecnico - finanziaria al fondo 2015, già certificata dal collegio in data 23 dicembre 2015.

Castelfranco Veneto, 25/11/2016

IL DIRIGENTE SETTORE SERVIZI GENERALI

Dott. Agostino Battaglia



Battaglia Agostino