



Tit. 01-05-08 Interno

Nr.0026296 Data 18/04/2013

Ufficio Protocollo

OGGETTO: Relazione illustrativa e tecnico-finanziaria e controllo sulla compatibilità dei costi dell'ipotesi di Contratto collettivo decentrato integrativo per il personale del comparto, con decorrenza dall'anno 2013. Parte Normativa -- Primo stralcio: indennità. Artt. 40 e 40 bis del D.L.vo 165/2001.

Al Presidente del Collegio dei Revisori

L' articolo 40 del D. L.vo 165/2001, al comma 3 - sexes, prevede che, a corredo di ogni contratto integrativo, le pubbliche amministrazioni redigano una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa che devono essere certificate dagli organi di controllo. Più specificamente per il comparto che ci riguarda, il comma 3 dell'articolo 4 del CCNL 22.1.2004 stabilisce che "Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal collegio dei revisori dei conti", e aggiunge che l'ipotesi di contratto decentrato viene trasmessa al Collegio unitamente a una relazione illustrativa tecnico finanziaria. La presente relazione, redatta secondo lo schema approvato con Circolare n. 25 del 19 luglio 2012 del Ministero dell'Economia e delle Finanze, viene quindi trasmessa al fine di fornire al Collegio dei Revisori gli elementi necessari per la valutazione dell'ipotesi sottoscritta.

Al fine del controllo di competenza volto a verificare che gli oneri derivanti dall'applicazione del contratto decentrato siano coerenti con i vincoli posti dal contratto nazionale e dal bilancio comunale, in allegato alla presente relazione si trasmettono:

- l'ipotesi di accordo sottoscritta dalle parti in data 7 marzo 2013, relativa alla sola parte normativa e limitata alla disciplina delle indennità di natura variabile, comprensiva della dichiarazione congiunta che ha lo scopo di chiarire le corrette modalità di applicazione dell'indennità di turno di cui all'art. 4
- nota a verbale da parte della R.S.U. del Comune di Pistoia e delle sigle sindacali firmatarie dell'accordo, da considerare come allegata all'ipotesi di contratto sottoscritta;

IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO PERSONALE
INFORMATICA E COMUNICAZIONE
Dott.ssa Annarita SETTESOLDI



COMUNE DI PISTOIA

Contratto collettivo decentrato integrativo per il personale del comparto, con decorrenza dall'anno 2013. Parte Normativa – Primo stralcio: indennità. 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 7 marzo 2013 Contratto (data da inserire dopo la firma)	
Periodo temporale di vigenza	Decorrenza 1 gennaio 2013	
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Dott. Raffaele Pancari – Segretario Generale Componenti: - Dott.ssa Annarita Settesoldi – Dirigente del Servizio Personale, Informatica e Comunicazione - Dott. Franco Ancillotti – Dirigente del Servizio Finanziario e Patrimonio Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, DICCAP-SULPM Firmatarie della preintesa: R.S.U., FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, DICCAP-SULPM Firmatarie del contratto: (da inserire dopo la firma)</p>	
Soggetti destinatari	<p>Personale del comparto non dirigente, a tempo indeterminato, determinato o comandato Il contratto disciplina la parte normativa dell'utilizzo delle risorse decentrate, segnatamente per quanto riguarda le indennità poste a carico del fondo decentrato. La revisione degli accordi esistenti è stata effettuata ai sensi dell'art. 65, commi 1, 2 e 4 del D.Lgs. n. 150/2009</p>	
Rispetto dell'iter procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? (inserire risposta dopo acquisizione della certificazione)</p>
Relazione illustrativa.	Intervento dell'Organo di controllo interno alla Certificazione Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno.	<p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. (completare dopo acquisizione della certificazione)</p>

- Articolo 3. L'articolo disciplina integralmente l'applicazione nel Comune di Pistoia della indennità di disagio di cui all'art. 17, comma 2, lett. e), del CCNL del 1.4.1999. In questo caso la competenza della contrattazione decentrata non è solo quella di individuare tutte le fattispecie, ma anche il compenso previsto per ciascuna. I precedenti accordi in materia vengono qui accorpati e parzialmente integrati, con la previsione di due ulteriori tipologie di orario disagiato. Rispetto ai testi precedenti, gli importi individuali sono generalmente confermati, e in qualche caso leggermente ridotti. La previsione è che, per effetto dell'introduzione delle due nuove fattispecie di disagio, la spesa complessiva per questo istituto andrà ad aumentare a partire dal 2013. Il beneficio che si ritiene di trarre da questa impostazione è una riduzione della spesa per il ricorso alla turnazione e allo straordinario, con l'adozione di nuovi modelli di flessibilità nella gestione del personale di alcune strutture. Riguardo la tempistica di erogazione del compenso, si stabilisce la cadenza mensile per l'indennità per i dipendenti che svolgono attività in ambienti di lavoro esposti ad agenti atmosferici disagiati, una cadenza trimestrale per tutte le altre tipologie di indennità di disagio.
- Articolo 4. L'articolo ripete in sostanza i contenuti dell'art. 22 del CCNL del 14.9.2000, cui rimanda per le modalità che regolano l'istituto del turno e la corrispondente indennità, dato che anche la misura è fissata dettagliatamente dal contratto nazionale. La regolamentazione a livello decentrato, oltre a fissare i tempi di erogazione del compenso, si limita a precisare che le modifiche alla programmazione mensile, attuate dal Dirigente o dal suo delegato per garantire la continuità del servizio, non comportano la perdita o la riduzione dell'indennità, in conformità con i pareri espressi dall'ARAN.
- Articolo 5. Riguardo l'indennità di reperibilità si rimanda all'art. 23 del CCNL del 14.9.2000 (come integrato dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001), considerato che la norma di livello nazionale disciplina compiutamente e dettagliatamente le modalità di attuazione del servizio di pronta reperibilità e i compensi spettanti al personale interessato. Anche in questo caso, il livello decentrato prevede solo a fissare i tempi di erogazione dell'indennità, stabilendo una cadenza mensile.
- Articolo 6. L'articolo stabilisce i parametri per cui ai dipendenti spetta l'indennità di maneggio valori prevista dall'art. 36 del CCNL del 14.9.2000. Rispetto agli accordi precedenti, vengono mantenute tre fasce in base ai valori maneggiati nel corso dell'anno, confermando gli importi giornalieri spettanti e riducendo la soglia minima per accedere al diritto all'indennità. La previsione è che comunque il numero dei dipendenti aventi diritto sarà molto limitato, e la spesa in linea con gli anni precedenti. Si fissa anche la cadenza del pagamento, annuale a consuntivo.
- Articolo 7. L'articolo dispone riguardo il diritto alla quantità dell'indennità prevista dall'art. 17, comma 2, lettera i), del CCNL del 1.4.1999. Se il contratto nazionale individua già integralmente i soggetti aventi diritto, alla contrattazione decentrata spetta la decisione sulla misura dell'indennità. L'accordo conferma l'importo annuo di Euro 300 indistintamente per tutte le tipologie di dipendenti aventi diritto, importo da erogare in una unica soluzione e in proporzione alla durata del periodo e alla percentuale della prestazione.
- Articolo 8. In conclusione, le parti stabiliscono il percorso da seguire in caso di controversie sull'interpretazione delle norme del contratto decentrato. Nel secondo e ultimo comma, si afferma in modo chiaro e netto che "il presente contratto sostituisce ogni precedente accordo o clausola contrattuale afferente le materie qui disciplinate".

Dich. Cong. In calce all'ipotesi di accordo decentrato le parti hanno voluto inserire una dichiarazione congiunta a maggiore chiarimento di quanto previsto nell'art. 4, in materia di indennità di turno. Le parti, con la dichiarazione comune, interpretano come correttamente applicata la turnazione, e pertanto spettante la relativa indennità, in tutti i casi in cui, fermi restando tutti gli altri requisiti, sia rispettato un sostanziale equilibrio complessivo nell'orario fissato per ogni singolo dipendente e nel rapporto tra tutti i dipendenti coinvolti. Si precisa, poi, che le eventuali differenze nel numero dei diversi tipi di turno assegnati devono essere imputabili esclusivamente alle esigenze organizzative del servizio, come definite dal dirigente competente.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse
L'applicazione delle nuove regole riguardo l'erogazione delle indennità periodiche comporterà prevedibilmente un leggero incremento della spesa per il complesso di queste fattispecie, rispetto agli anni precedenti. Se il contratto 2012 prevedeva una spesa pari a Euro 411.000, e a consuntivo si sono verificati risparmi per circa Euro 15.000, la quota da stimare nel 2013 è di circa Euro 440.000. L'incremento è dovuto essenzialmente alla previsione di due nuove fattispecie di indennità di disagio per le particolari articolazioni dell'orario di lavoro. Riguardo questo ci sono due osservazioni essenziali da fare: a) la maggiore spesa è giustificata dal fatto che le nuove articolazioni dell'orario consentono di mantenere l'attuale livello dei servizi e la durata di erogazione degli stessi, pure a fronte di una significativa riduzione delle unità di personale, grazie alla disponibilità del personale a una particolare flessibilità oraria; b) la maggiore spesa è comunque ricompresa nel finanziamento del Fondo delle risorse decentrate, e non richiede il ricorso a nuovi stanziamenti né comporta in alcun modo incrementi nei costi del personale.

C) effetti abrogativi impliciti
Più che impliciti, gli effetti abrogativi sono ben esplicitati nel secondo e ultimo comma dell'art. 8: il presente CDI sostituisce ogni precedente accordo e clausola contrattuale afferente la disciplina delle indennità periodiche. Tutti gli istituti trattati sono stati disciplinati ex novo, ai fini dell'adeguamento degli accordi ai sensi dell'art. 65, commi 1, 2 e 4 del D.Lgs. n. 150/2009.

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità
Per precisa volontà delle parti, vista la maggiore urgenza di una nuova disciplina in materia di indennità, il presente CDI non affronta la questione dell'incentivazione del personale in relazione alla valutazione delle prestazioni rese, nelle more di una revisione complessiva degli strumenti per la valutazione della performance del personale dipendente, da realizzare con la collaborazione del Nucleo di Valutazione. Si ribadisce comunque che gli strumenti contrattuali attualmente in vigore sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità, in quanto ai fini dell'attribuzione di incentivi per la produttività individuale e collettiva e delle retribuzioni di risultato si applica un sistema di valutazione dei dirigenti, P.O. e dipendenti che è già sostanzialmente coerente con i principi del D.Lgs. n. 150/2009, come attestato con la Deliberazione G.C. n. 37 del 9/3/2011.

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

Anche la materia delle progressioni economiche, legata al processo di valutazione, non viene affrontata in questo stralcio di CDI. In ogni caso resta in vigore la sospensione nel ricorso a questo istituto contrattuale per tutto il triennio 2011-2013, in attuazione dell'articolo 9, commi 1 e 21, del D.L. 78/2010. Proseguendo nel percorso di adeguamento dei contratti decentrati ai principi di cui all'art. 65, comma 1 del D.Lgs. 150/2009, dovrà essere operata sicuramente anche la revisione dei criteri integrativi di valutazione per le progressioni orizzontali.

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

L'ipotesi di contratto decentrato sottoscritta comporta in primo luogo il raggiungimento di un obiettivo di fondamentale importanza, ovvero il superamento di una lunga serie di accordi che si sono succeduti dal 1998 al 2012 e che spesso si sono sovrapposti nel disciplinare i vari istituti contrattuali. L'urgenza di semplificazione del quadro contrattuale si è unita alla stringente esigenza di adeguare i contratti decentrati ai principi di cui all'art. 65, commi 1, 2 e 4 del D.Lgs. n. 150/2009. In mancanza di questo adeguamento, gli accordi preesistenti sarebbero stati comunque inapplicabili a partire dal 1° gennaio 2013, perché contenenti elementi che la normativa esclude dall'ambito della contrattazione decentrata. A parte i vantaggi in termini di semplificazione e coerenza con la normativa, lo strumento contrattuale concordato ha il pregio di disciplinare con chiarezza alcuni istituti che in precedenza si erano dimostrati di difficile applicazione, soprattutto perché contribuivano al mantenimento di articolazioni orarie non più rispondenti alle necessità di alcune strutture. Il nuovo ordinamento, così, rappresenta un progresso anche in termini di efficienza ed efficacia nei processi organizzativi dell'Ente, allo scopo di potenziare o comunque mantenere elevato il livello dei servizi erogati.

=====

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Contratto collettivo decentrato integrativo per il personale del comparto, con decorrenza dall'anno 2013. Parte Normativa – Primo stralcio: indennità. **Relazione tecnico-finanziaria**

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

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

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;

Nella costituzione della parte stabile del Fondo 2013, effettuata con Determinazione n. 712 del 12.4.2013, questa componente è stata quantificata in Euro 2.159.884,69. Questo importo tiene già conto della riduzione automatica ai sensi dell'art. 9, comma 2-bis, del D.L. n. 78/2010,

anche per la componente parziale del 2013 fino a tutto il mese di marzo. Non si prevedono significativi scostamenti di questo valore, perché nel 2013 sono previste almeno tante assunzioni quante sono le probabili cessazioni. Anche se al momento non è possibile quantificare con esattezza le necessità di risorse stabili, non essendo stato ancora definito il fondo per le posizioni organizzative, per tutte le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali, retribuzione di posizione e di risultato, indennità personale educativo, nidi d'infanzia e indennità per il personale educativo e docente scolastico) non sarà comunque necessaria una somma superiore a Euro 1.895.000. Detto che le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte ampiamente finanziate con risorse stabili, restano a disposizione risorse stabili sufficienti anche per coprire la maggior parte delle indennità di natura variabile.

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici. Gli incentivi economici legati alla valutazione delle prestazioni rese dai dipendenti e dalle strutture di appartenenza non sono oggetto del presente stralcio di CDI che riguarda solo la parte normativa e limitatamente al campo delle indennità erogate in rapporto alla modalità di svolgimento della prestazione. In ogni caso si ribadisce che, nelle more di una revisione completa per cui è prevista la collaborazione con il Nucleo di Valutazione, tutti gli incentivi sono erogati in base a un sistema di valutazione che è già sostanzialmente coerente con i principi del D.Lgs. n. 150/2009.

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)
Per l'anno in corso non è prevista l'effettuazione di progressioni orizzontali in ragione del blocco disposto dall'art. 9, commi 1 e 21, del D.L. 78/2010.

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

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 programmatrice della gestione

Gli istituti contrattuali disciplinati dal presente contratto generano una spesa annuale che per definizione ha natura variabile, anche se in larga misura prevedibile. Non essendo possibile individuare a inizio anno i beneficiari e gli importi che saranno loro corrisposti, la somma necessaria alla copertura dei costi è stanziata all'interno di un unico capitolo di spesa, precisamente il cap. 29119, che comprende anche le risorse da destinare eventualmente all'erogazione di incentivi per le prestazioni rese. Nel bilancio di previsione dell'anno 2013 il capitolo 29119 ha una capienza complessiva di Euro 960.000, mentre per la copertura di tutte le indennità disciplinate dal presente contratto si può stimare una spesa complessiva nell'ordine di Euro 440.000. Va aggiunto che, nell'ambito dello stanziamento di bilancio sul citato capitolo 29119, la copertura delle indennità ha precedenza rispetto alla possibilità di utilizzare le risorse per le altre destinazioni per cui sono state stanziare (in particolare la produttività). La spesa verrà comunque monitorata mensilmente, per verificare la corretta applicazione degli strumenti contrattuali ed evitare scostamenti significativi rispetto alle previsioni attuali.

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

La copertura finanziaria è assicurata, come spiegato nella sezione I, dallo stanziamento nel capitolo 29119 del Bilancio 2013 di una somma ampiamente superiore a quella necessaria a coprire i costi per le indennità. Nelle more dell'approvazione da parte della Giunta Comunale delle risorse variabili da destinare alla contrattazione decentrata nell'anno 2013, la consistente disponibilità di risorse stabili non impegnate per altre necessità assicura che, anche in caso di forte riduzione rispetto agli stanziamenti degli anni passati, la copertura dei costi per le indennità di natura variabile non sarà posta in alcun modo in discussione.

Il Presidente della Delegazione Trattante
Dott. Raffaele Panpari

Il Dirigente del Servizio Personale Informatica e Comunicazione
Dott.ssa Annarita Settesoldi