



Comune di Sondrio

RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CCDI SOTTOSCRITTO IL 25/03/2013 AI SENSI DELL'ART. 40, COMMA 3-SEXIES DEL D. LGS. N. 165/2001.

MODULO 1: ILLUSTRAZIONE ASPETTI PROCEDURALI E SINTESI DEL CONTENUTO

Data di sottoscrizione: 25/03/2013

Periodo temporale di vigenza: parte normativa 01/01/2012 – 31/12/2013
parte economica 01/01/2012 – 31/12/2012

Composizione delle delegazioni:

Parte pubblica – composta ai sensi della deliberazione della Giunta Comunale n. 173 del 9/10/2008:

Direttore Generale – Presidente;

Segretario Generale – Componente;

Dirigente del Settore Servizi Istituzionali – Componente;

Parte sindacale:

RSU;

FP/CGIL;

FPS/CISL;

UIL/FPL;

C.S.A.;

DICCAP;

di cui firmatarie del CCDI: RSU; FP/CGIL; FPS/CISL; UIL/FPL; C.S.A.

Materie trattate nel contratto integrativo:

Disposizioni in materia di sciopero nei servizi pubblici essenziali e relazioni sindacali; criteri di determinazione delle risorse decentrate; modalità di utilizzo del fondo per lavoro straordinario; presupposti per il riconoscimento delle indennità di turno, rischio, disagio, reperibilità, maneggio valori, messi notificatori; disposizioni concernenti le indennità per le particolari posizioni di lavoro e di responsabilità e le indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lettere f) e i) del CCNL 01/04/1999 come modificato dall'art. 36 del CCNL 22/1/2004; sistema di valutazione; disposizioni in materia di compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi; disposizioni generali in materia di orario di lavoro, igiene, sicurezza e tutela della salute nei luoghi di lavoro, formazione ed aggiornamento professionale.

Adempimenti procedurali:

COMUNE DI SONDRIO

Piazza Campello, 1 – 23100 SONDRIO
Tel. 0342-526.111 Fax 0342-526.333
Sito internet: www.comune.sondrio.it
E-mail: info@comune.sondrio.it
Partita IVA e Cod. Fiscale 00095450144

SERVIZIO SEGRETERIA E PERSONALE



Con verbale n. 6 del 7 febbraio 2013 il Collegio dei Revisori dei Conti ha certificato positivamente l'ipotesi di contratto collettivo sottoscritta il 19/12/2012 nonché, ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies, la compatibilità con la normativa contrattuale e nazionale vigente in materia di contrattazione decentrata della relazione illustrativa e della relazione tecnico-finanziaria predisposte dalla delegazione trattante di parte pubblica.

Il piano della performance previsto dall'art. 10 del d. lgs. 150/2009 è stato adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 10/2012.

Il programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2, del d. lgs. 150/2009 è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 24/2012.

E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d. lgs. 150/2009.

La relazione della performance è stata validata dal nucleo di valutazione con riferimento all'anno 2011; per l'anno 2012 sono stati fatti dei monitoraggi parziali; il processo di validazione relativo a tale anno è in corso; in ogni caso l'applicazione degli istituti del contratto decentrato resterà sospesa fino all'acquisizione della validazione positiva ai sensi dell'art. 14, comma 6, del d. lgs. 150/2009.

MODULO 2: ILLUSTRAZIONE ARTICOLATO

La trattativa si è sviluppata tenendo conto sia dell'atto di indirizzo formulato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 258/2012 che del complesso quadro normativo di riferimento.

In particolare la giunta comunale ha chiesto alla delegazione trattante di parte pubblica: con riferimento ai principali istituti giuridici per il biennio 2012-2013:

- di prevedere nell'ambito del fondo le risorse necessarie al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, con riferimento a n. 4 posizioni;
- di prevedere l'utilizzo di risorse per il finanziamento di progetti finalizzati con particolare riferimento a quelli inclusi negli obiettivi di PEG (es. progettazione e gestione di eventi e manifestazioni) o finanziati con risorse specifiche (es. risorse art. 208 codice della strada per progetti di educazione stradale e servizi serali/notturni di vigilanza); utilizzare lo strumento dei progetti anche per situazioni che meritano un particolare apprezzamento in considerazione della qualità e quantità dell'apporto richiesto ai lavoratori in relazione a specifiche attività;
- circa l'indennità di rischio e disagio: effettuare una verifica puntuale delle singole posizioni lavorative, in quanto tali indennità devono essere corrisposte solo in presenza di situazioni con effettiva esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale o comportanti un disagio; graduare le indennità in modo tale che, fermo restando l'importo dell'indennità di rischio nel limite fissato dalla contrattazione nazionale, l'indennità di disagio sia di importo inferiore; verificare le situazioni di cumulo tra le due indennità, evitando comunque incrementi rispetto a quanto risultante dal contratto collettivo decentrato integrativo relativo all'anno 2011;
- circa l'attribuzione delle specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL 1/4/1999 (come sostituito dall'art. 7 del CCNL 9/5/2006) e all'art. 17, comma 2, lett. i) del medesimo CCNL (come modificato dall'art. 36 del CCNL 22/01/2004) potrà essere effettuata solo in presenza di atti formali che individuino la specifica posizione lavorativa ricoperta;
- che l'attribuzione dell'indennità per maneggio valori dovrà riguardare solo i lavoratori incaricati con atto formale dello svolgimento di tale attività;
- di escludere l'effettuazione di progressioni economiche all'interno della categoria (c.d. progressioni orizzontali), sia in considerazione dei limiti imposti dalla normativa

ppp *ppp*



vigente – art. 9, comma 21, d.l. n. 78/2010 convertito con legge n. 122/2010 – sia per mantenere un equilibrio generale del fondo risorse decentrate che la necessità di utilizzare delle risorse stabili per istituti di carattere variabile, ma dovuti ai sensi della contrattazione nazionale (es. indennità di turno; maggiorazione per lavoro festivo, indennità di reperibilità).

Con riferimento invece alla composizione del fondo risorse decentrate sono stati individuati i seguenti aspetti principali:

- obbligo di rispetto dei vincoli di bilancio e puntuale applicazione di tutti i limiti di spesa in materia costituiti, in particolare, dall'art. 9, comma 2-bis, del d.l. n. 78/2010, convertito con legge n. 122/2010, e dall'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006; la riduzione prevista dall'art. 9, comma 2-bis, del citato d.l. n. 78/2010 dovrà essere effettuata sia sulle risorse stabili che su quelle variabili;
- utilizzo di risorse ai sensi dell'art. 43 della legge n. 449/1997 secondo quanto stabilito nei progetti previsti dalle schede di Peg;
- conferma della possibilità di integrazione del fondo, nella parte delle risorse variabili, ai sensi dell'art. 15, comma 2, del CCNL 1/4/1999 in misura pari all'1,2% del monte salari 2007 in caso di raggiungimento degli obiettivi, come confermato nella propria deliberazione n. 248/2012;
- previsione dei fondi di cui all'art. 208 del Decreto Legislativo 30.04.1992, n. 285 (codice della strada) solo nei limiti stabiliti dalla propria deliberazione n. 276/2011;
- conferma della riduzione facoltativa del fondo per lavoro straordinario nella misura già definita nel contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno 2011;
- non iscrizione nel fondo di risorse ai sensi dell'art. 15, comma 5, del CCNL 1/4/1999, né per quanto riguarda la parte stabile, né per la parte variabile, in quanto mancano le condizioni legittimanti, così come declinate dall'ARAN, per l'utilizzo di tale istituto;
- previsione di risorse per l'attività di accertamento ICI nei limiti fissati con propria deliberazione n. 186/2012 e per le attività di cui all'art. 92 del d. lgs. n. 163/2006 nei limiti del regolamento approvato con deliberazione di giunta comunale n. 70/2004.

Inoltre, quale disposizione programmatica per l'anno 2013, la giunta comunale ha invitato a valutare la possibilità di attuazione dell'art. 16 del d.l. n. 98/2011, convertito con legge n. 111/2011 (piani di razionalizzazione), nell'ambito di quelle che saranno le capacità di bilancio e delle linee programmatiche che si stanno delineando per tale anno.

Per quanto riguarda invece il complesso quadro normativo di riferimento lo stesso risulta costituito in particolare da:

- art. 1, comma 557, della legge 296/2006 e s.m.i., con l'obbligo della riduzione progressiva della spesa di personale;
- art. 9, comma 4, del d.l. 78/2010 convertito con legge n. 122/2010 che stabilisce *“I rinnovi contrattuali del personale dipendente dalle pubbliche amministrazioni per il biennio 2008-2009 ed i miglioramenti economici del rimanente personale in regime di diritto pubblico per il medesimo biennio non possono, in ogni caso, determinare aumenti retributivi superiori al 3,2 per cento. La disposizione di cui al presente comma si applica anche ai contratti ed accordi stipulati prima della data di entrata in vigore del presente decreto; le clausole difformi contenute nei predetti contratti ed accordi sono inefficaci; a decorrere dalla mensilità successiva alla data di entrata in vigore del presente decreto; i trattamenti retributivi saranno conseguentemente adeguati”*. Il parere della Ragioneria Generale dello Stato prot. n. 0096618 del 16/11/2010 chiarisce la portata della suddetta normativa nel senso che gli aumenti tabellari sono stati certificati nella misura del 3,2%, mentre esulano da tale limite gli aumenti delle risorse variabili disposti ai sensi dell'art. 4 del CCNL 31/7/2009. Tali risorse aggiuntive non possono quindi essere erogate e non possono essere legittimamente mantenute nella costituzione del fondo. A tal fine la delegazione ha verificato che nessun



incremento delle delle risorse variabili è stato effettuato ai sensi del CCNL 31/7/2009. Nessuna decurtazione si è pertanto resa necessaria su tale voce;

- art. 9, comma 2-bis, del citato d. l. 78/2010, norma che ha esplicitato i suoi effetti a partire dal 1° gennaio 2011 e che, testualmente, dispone “*A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l’ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all’ articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell’anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.*”;

- altre norme di legge (art. 18 e 31 d. lgs. n. 150/2009) e di contrattazione collettiva nazionale che impongono di individuare criteri improntati alla premialità, al riconoscimento del merito, alla valorizzazione dell’impegno e della qualità della prestazione individuale con esclusione di automatismi.

Oltre al quadro normativo sopradescritto la delegazione ha tenuto presente la posizione espressa dalla Corte dei Conti in particolare con la deliberazione a Sezioni Riunite in sede di controllo n. 51/2011 che ha individuato nelle risorse destinate a remunerare le prestazioni professionali per la progettazione di opere pubbliche e quelle dell’avvocatura interna come le sole risorse escluse dall’ambito applicativo del citato art. 9, comma 2-bis, del dl 78/2010.

Ciò premesso, nel prosieguo del presente modulo si fornirà:

- a) l’illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata;
- b) un quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, ritenendo tale istituto corrispondente al Fondo Unico di Amministrazione per il comparto Ministeri;
- c) gli *effetti abrogativi impliciti*, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;
- d) l’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;
- e) l’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 di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l’anzianità di servizio);
- f) l’illustrazione dei *risultati attesi* dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall’Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.
- g) le altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Con riferimento a quanto sopra indicato sub a) si illustrano i contenuti del contratto decentrato integrativo nella seguente tabella:



Articolo e materia del contratto decentrato integrativo	contenuto dell'articolo e riferimenti legittimanti
1 – campo di applicazione	Individua il campo di applicazione del contratto collettivo decentrato integrativo (biennio 2012-2013 per la parte giuridica ed anno 2012 per la parte economica) in coerenza con l'atto di indirizzo approvato dalla giunta comunale con deliberazione n. 258/2012 e nei limiti di quanto previsto dall'art. 5 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 01/04/1999 così come sostituito dall'art. 4 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 22/01/2004.
2 - sciopero nei servizi pubblici essenziali 3 - relazioni sindacali	Tali articoli danno attuazione in sede decentrata a quanto previsto dalla Contrattazione Collettiva Nazionale sia con riferimento ai servizi ed ai contingenti di lavoratori che sono esonerati dallo sciopero, ai sensi degli articoli 1 e 2 delle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 06/07/1995 che alle relazioni sindacali in sede decentrata ai sensi degli articoli 3 e 4 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 01/04/1999.
4 - Risorse decentrate 5 – Lavoro straordinario Allegato “A”	Le risorse economiche sono riferite all'anno 2012. Nelle previsioni dell'articolo sono presenti puntuali riferimenti a norme che consentono l'utilizzo delle risorse decentrate e che qui di seguito si riportano: art. 15, comma 1, lett d) del CCNL 01/04/1999; art. 15, comma 1, lett. m) del CCNL 01/04/1999; art. 17, comma 2, lett. c) del CCNL 01/04/1999; art. 33 del CCNL del 22/01/2004; art. 15, comma 2, del CCNL 1/4/99; art. 16 del d.l. n. 98/2011, convertito con legge n. 111/2011 a partire dall'anno 2013; art. 14 del CCNL del 1/4/99 Nell'allegato “A” sono indicati i riferimenti normativi in relazione alle voci di utilizzo del fondo: art. 17 CCNL del 1/4/99; art. 6 CCNL del 5/10/2001; art. 36 CCNL 22/01/2004
6 – Indennità di turno 7 – Indennità di rischio	Tali articoli individuano le condizioni in presenza delle quali possono essere riconosciute le indennità indicate, in



	attuazione dell'art. 17, comma 2, lett. d) del CCNL 01/04/1999
8 - Indennità di disagio	Tale articolo individua le condizioni in presenza delle quali può essere riconosciuta l'indennità indicata, in attuazione dell'art. 17, comma 2, lett. e) del CCNL 01/04/1999
9 e allegato "B" - Servizi di reperibilità	L'articolo e l'allegato "B" in questione individuano le condizioni in presenza delle quali può essere riconosciuta l'indennità indicata, in attuazione dell'art. 17, comma 2, lett. d) del CCNL 01/04/1999
10 e allegato "C" - Indennità per specifiche responsabilità	L'articolo e l'allegato "C" in questione individuano le condizioni in presenza delle quali possono essere riconosciute le indennità indicate, in attuazione dell'art. 17, comma 2, lettere f) e i) del CCNL 01/04/1999 come modificato dall'art. 36 del CCNL del 22/01/2004
11 - Indennità per maneggio valori	L'articolo in questione individua le condizioni in presenza delle quali può essere riconosciuta l'indennità indicata, in attuazione dell'art. 17, comma 2, lett. d) del CCNL 01/04/1999
12 - Indennità per messi notificatori	Tale articolo individua le condizioni in presenza delle quali può essere riconosciuta l'indennità indicata, in attuazione dell'art. 54, del CCNL 14/09/2000
13 e allegato "D" - Sistema di valutazione	L'articolo e l'allegato "D" in questione individuano i criteri generali e le metodologie di valutazione in attuazione dell'art. 4, comma 2, lettera b) del CCNL 01/04/1999
14 - Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi	Tale articolo individua le condizioni in presenza delle quali può essere riconosciuto il compenso di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) del CCNL 01/04/1999 dando altresì attuazione all'art. 18 del CCNL 01/04/1999 così come sostituito dall'art. 37 del CCNL 22/01/2004.
15 - Risorse previste da specifiche disposizioni di legge finalizzate all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale	Tale articolo individua le specifiche disposizioni di legge finalizzate all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale per le quali l'attribuzione è disciplinata in base a specifiche disposizioni regolamentari, in attuazione dell'art. 92 del d. lgs. n. 163/2006, dell'art. 2 del d. lgs. n. 468/1994 e dell'art. 59 del d. lgs. n. 446/1997.
16 - Progressione orizzontale nella categoria	L'articolo in questione riconosce l'assenza delle condizioni per procedere

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page.



	all'applicazione dell'istituto di cui all'art. 5 del CCNL 31/03/1999 (c.d. progressioni orizzontali nella categoria)
17 e 18 – Orario di lavoro	Gli articoli in questione danno attuazione a quanto previsto dai seguenti articoli di CCNL: art 4, comma 2, lett. m) CCNL 01/04/1999, art. 22 CCNL 01/04/1999, 31 CCNL 14/09/2000, art. 38bis CCNL 14/09/2000
19, 20, 21 e 22 – tutele per i lavoratori e norme finali	Gli articoli in questione danno attuazione a quanto previsto dai seguenti articoli di CCNL: art. 4, comma 2, lett. d) CCNL 01/04/1999, art. 4, comma 2, lett. e) CCNL 01/04/1999, art. 43 CCNL 14/09/2000.

Con riferimento a quanto sopra indicato sub b) si illustrano in dettaglio le modalità di utilizzo dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi:

- sono stati individuati in linea generale i dipendenti che possono essere interessati a tali compensi, in relazione alla natura del contratto di lavoro subordinato ed alla sua durata nel caso di contratti a termine ed alla coesistenza in capo allo stesso dipendente di altri emolumenti accessori;
- l'erogazione dei compensi è improntata al rispetto del ciclo: programmazione – indicazione degli obiettivi – monitoraggio in corso di esecuzione – valutazione del raggiungimento degli obiettivi – eventuale erogazione degli incentivi;
- introduzione di una soglia minima di valutazione il cui mancato raggiungimento preclude l'erogazione dell'incentivo;
- determinazione della misura dell'incentivo in stretto collegamento con i risultati della valutazione come meglio indicato sub d).

Con riferimento a quanto sopra indicato sub c) si rappresenta che il contratto disciplina compiutamente gli aspetti trattati, senza rinvii a precedenti contratti decentrati integrativi.

Con riferimento a quanto sopra indicato sub d) si illustrano i criteri individuati nel contratto decentrato per l'utilizzo delle risorse decentrate con riferimento in particolare agli incentivi di performance. L'erogazione del compenso per produttività può avvenire solo in presenza del raggiungimento degli obiettivi di PEG dell'intero comune nelle percentuali indicate nell'art. 14; il riparto avviene sulla base di un sistema di calcolo che tiene conto del punteggio riportato nella scheda di valutazione (che deve comunque essere superiore ad un minimo stabilito) e dell'apporto individuale. Il tutto è sintetizzato in uno schema che consente di raggiungere i seguenti risultati:

- a parità di intensità lavorativa, ma con differenza di valutazioni individuali, il compenso spetterà in misura differenziata in modo da evidenziare il differente apporto individuale;
- a parità di valutazione individuale, ma con differenza di intensità lavorativa (es. part-time), il compenso spetterà in misura differenziata in modo da evidenziare la diversità delle due situazioni.



Con riferimento a quanto sopra indicato sub e) si precisa che non è stata disciplinata la materia delle progressioni orizzontali per mancanza dei presupposti per l'attribuzione di nuove progressioni.

Con riferimento a quanto sopra indicato sub f) si rappresenta che il contratto decentrato è orientato alla cultura del risultato e ad una visione unitaria e globale dell'attività dell'ente, nell'ottica di ottimizzare le risorse disponibili, favorire il gioco di squadra, implementare il senso di appartenenza all'Ente e sviluppare le capacità di interazione tra tutti i soggetti coinvolti allo scopo di mantenere la qualità e la quantità dei servizi erogati. Su tali criteri è stata predisposta la scheda di valutazione, che attribuisce un punteggio al raggiungimento degli obiettivi sia di performance e trasversali, sia di settore sia individuali e/o di servizio. Sempre in tale ottica si è previsto che l'erogazione dei compensi per produttività è rapportata al grado di raggiungimento degli obiettivi di PEG dell'intero comune e che l'integrazione delle risorse decentrate ai sensi dell'art. 15, comma 2, del CCNL 1/4/99 è possibile solo in caso di raggiungimento degli obiettivi di performance di ente in misura non inferiore a 85%.

Con riferimento a quanto sopra indicato sub g) non si ravvisano ulteriori elementi da segnalare.

Sondrio, 25/03/2013

La delegazione di parte pubblica

(Sergio Spolini)

(Giulio Nardi)

(Livio Tirone)