

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PERSONALE NON DIRIGENTE - ANNO 2016

Schemi di relazione illustrativa e Schemi di relazione tecnico-finanziaria di supporto documentale per la certificazione dei contratti integrativi da parte degli organi di controllo

L'art. 40, comma 3-sexies, del decreto legislativo n. 165/2001 dispone che 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 finanze, di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis c. 1 del decreto 165.

I principi generali ai quali ispirarsi nella redazione degli schemi di Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria dei contratti integrativi sono rappresentati da: a) corretta quantificazione e finalizzazione dell'uso delle risorse; b) rispetto della compatibilità economico-finanziaria nei limiti di legge e di contratto; c) facilitazione delle verifiche da parte degli organi di controllo e trasparenza nei confronti del cittadino utente.

Per la realizzazione di tale adempimento è stata pubblicata la circolare n. 25/2012 della Ragioneria Generale dello Stato, con indicazione dell'articolazione delle predette Relazioni in moduli e sezioni.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1

Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Data di sottoscrizione	Preintesa: 31 ottobre 2016 Sottoscrizione definitiva:
Periodo temporale di vigenza	<i>Annualità 2016 - conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo</i>
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): <i>Dirigente Settore Organizzazione, Personale e Controllo, Presidente, dott.ssa S.Cenerini Dirigente Settore Politiche Sociali e abitative, dott.ssa S. Bacci Graziani Dirigente Dip. 2 Programmazione Economico Finanziaria, dott. N. Falleni</i> Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): <i>RSU, Cgil, Cisl, Uil, Sulpl-Diccap, Csa, (Usb)</i>
Soggetti destinatari	<i>Si applica a tutti i dipendenti in servizio presso l'ente di qualifica non dirigenziale, a tempo</i>

		<i>indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato, distaccato o utilizzato a tempo parziale</i>
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<i>E' stata trattata la definizione dei criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse del fondo 2016, dando atto delle sintetica) destinazioni dovute in conseguenza di precedenti applicazioni o di attuazione di norme dei contratti nazionali, riconfermando le destinazioni collegate agli assetti organizzativi (P.O., compiti di responsabilità, turni reperibilità ecc.), e destinando infine quanto rimane nelle effettive disponibilità al sistema di valutazione delle performance e alla premialità del personale (comprese le p.e.o.)</i>
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	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno: <i>è stata richiesta con il supporto documentale di cui alle presenti Relazioni ed acquisita il 1/12/16</i>
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: <i>non sono stati avanzati rilievi</i>
	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: <i>Il Piano della Performance, o Peg – Pdo, è stato adottato per l'anno 2016 con Delibera di G.C. n. 213/2016</i>
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità: <i>E' stato adottato con Delibera di G.C. n. 7 del 26/1/2016</i>
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009: <i>Vengono pubblicati sul sito "amministrazione trasparente" i dati concernenti le performance, le retribuzioni, i curricula, la contrattazione, gli aspetti organizzativi e quant'altro previsto dal</i>

		<p><i>d.lgs. n. 33/2013 come modificato dal d.lgs. n. 97/2016</i></p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009?:</p> <p><i>Il Nucleo di Valutazione provvede annualmente alla validazione delle Performance; in ultimo ha validato la Relazione sulla performance con riferimento all'esercizio 2015 (verbale seduta NdV del 25/7/16). Per il 2016 vi provvederà a consuntivo nel corso del 2017</i></p>
--	--	---

Eventuali osservazioni:

La trattativa si è conclusa in ritardo a causa di forte difficoltà incontrate nel corso dei numerosi incontri svoltisi, che hanno portato tra l'altro i sindacati a proclamare lo stato di agitazione . La trattativa, iniziata nel 2015 e riferita inizialmente all'annualità 2015, non essendosi conclusa in tempo debito, è 'slittata' al successivo esercizio 2016, salvo registrare la sigla di alcuni protocolli preliminari d'intesa, propedeutici alla sottoscrizione del decentrato stesso. Si ritiene che tali difficoltà di intesa siano dovute in parte a visioni diverse interne al sindacato, in parte per i contenuti di alcune rivendicazioni, non accoglibili dalla parte pubblica perchè fuori dei canoni previsti dall'ordinamento o in alcuni casi perchè relative a materie non soggette propriamente a contrattazione, ma su cui il sindacato si è mostrato per lungo tempo irremovibile. Si sono poi registrate difficoltà in sede di discussione sulla gestione di alcuni istituti contrattuali più strettamente connessi all'organizzazione, come ad esempio, fin dall'inizio del confronto, quanto concerne la definizione dell'area delle posizioni organizzative, o la mobilità. Tra l'altro le trattative, condotto per la parte pubblica dal Direttore Generale in qualità di Presidente, hanno risentito di alcuni problemi di raccordo interno, che hanno poi condotto a metà 2016 alla revoca di tale incarico direzionale da parte del Sindaco, e conseguentemente al rinnovo dell'incarico di Presidente della delegazione pubblica. Per quanto riguarda il 2015 dunque sono rimaste in vigore le discipline di cui ai precedenti decentrati, ex art. 5 c. 4 ccnl del 1999, mentre per il 2016 il contenuto principale del decentrato riguarda l'istituto delle progressioni orizzontali. Sulla base del protocollo d'intesa del 29/12/15, in cui si è preannunciato l'impegno delle parti a caratterizzare il decentrato 2016 in tal senso, sono state definiti altresì i criteri valutativi sulla cui base effettuare tali progressioni, in conformità ai principi di cui all'art. 5 ccnl 31/3/1999, preannunciando al personale lo svolgimento delle progressioni concernenti il 2106, in maniera da poter predisporre il personale alle valutazioni, come tra l'altro suggerito dall'Aran e dagli orientamenti prevalenti emessi in materia dalla Corte dei Conti. Per quanto riguarda la definizione del budget da destinare alle produttività 2016, le valutazioni di merito avvengono alla stregua di una prassi programmatoria ormai del tutto consolidata nel Comune di Livorno, caratterizzata da un PEG

contabile collegato con il PDO, in cui si definisce in sostanza il Piano della Performance (obiettivi assegnati a tutti i dirigenti, con verifica attraverso report periodici sullo stato di realizzazione, e accertamento a consuntivo da parte degli organi tecnici di controllo). La programmazione per obiettivi è dunque una pratica consolidata dell'Ente, così come la preventiva definizione di un Sistema regolamentare volto alla misurazione e valutazione dei risultati. A tale quadro operativo si raccorda strettamente il decentrato, con cui vengono ritagliate quote di risorse decentrate per l'erogazione delle conseguenti premialità. Si dà atto peraltro che le clausole contrattuali risultano adeguate alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti riservati rispettivamente alla contrattazione ed alla legge, ai sensi dell'art. 65 c. 1 del d.lgs. n. 150/2009 (come da interpretazione autentica di cui all'art. 5 del d.lgs. 141/2011), nonché ai principi di cui al Titolo III del d.lgs. 150 riguardante la valorizzazione del merito e la selettività delle valutazioni. Il decentrato viene quindi sottoposto alle rigorose procedure di controllo preventivo rispetto alla sottoscrizione definitiva, previste dall'art. 40-bis del d.lgs. 165/2001, e finalizzate agli accertamenti sulle compatibilità finanziarie, sulla legittimità rispetto al quadro delle norme di legge e contrattuali, ed il rispetto dei principi meritocratici.

Modulo 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

2.a - illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, tale 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:

Vengono riportati in premessa al contratto stesso i presupposti di tipo finanziario, e richiamata l'avvenuta predefinizione degli elementi di valutazione per le progressioni orizzontali, rispetto a cui è stata data preventiva informazione al personale; viene rilevato che i ritardi registrati nella conclusione della trattativa non hanno interferito con la necessità di una preventiva configurazione degli obiettivi da raggiungere, ed osservato che il permanere delle regole dei precedenti decentrati per buona parte degli istituti ha limitato in definitiva gli ambiti di nuova definizione. Le parti hanno convenuto sui criteri di ripartizione del complesso delle risorse disponibili; la quota che si decide di destinare alla premialità rappresenta il contenuto saliente della contrattazione, sia per quanto riguarda la produttività, sia per quanto concerne l'istituto delle progressioni economiche orizzontali. Di queste si prevede lo svolgimento per il 2016, dopo un lungo periodo di blocco, in scrupolosa osservanza delle prescrizioni poste in materia dal legislatore (v. in particolare il d.l. n. 78/2010); le ultime progressioni infatti sono state effettuate nel nostro ente con decorrenza 2009. Questa la sequenza dell'articolato: a) vengono confermate le

discipline dei precedenti accordi per quanto concerne le modalità di attribuzione di compensi ed indennità. Le parti prendono atto dei pagamenti già avvenuti incidenti sul fondo 2016 e convengono sulla destinazione delle quote che rimangono disponibili privilegiando l'erogazione degli istituti premiali, in relazione anche al raggiungimento degli obiettivi contenuti nel PEG-PDO 2016, sulla base di quanto potrà attestare il Nucleo di Valutazione in merito al raggiungimento dei risultati, ed in conformità col vigente sistema regolamentare di valutazione della performance; b) si fa riferimento alla tabella allegata all'accordo siglato, in cui sono riportate le destinazioni delle risorse decentrate 2016 e i budget assegnabili per i diversi istituti, comprese le quote variabili di cui alla lettera k dell'art. 15 ccnl del 1999 rilevanti ai fini del contenimento della spesa nei limiti del 2015 (ex l. 208/2015 che ha ripristinato i limiti posti al trattamento accessorio dal dl. n. 78/2010). Sono escluse dunque le quote erogabili per l'avvocatura e per la progettazione, di cui tra l'altro non si hanno ancora i dati a preventivo della possibile spesa; c) si precisa tra l'altro che l'entità complessiva delle risorse 2016 risulta integrata dalle somme che non rientrano nel tetto di spesa richiamato al punto precedente, in particolare per quanto riguarda le economie del fondo dell'anno precedente 2015, riportate ad aumento del fondo 2016 ex art. 17 c. 5 ccnl 01/04/99, quota che, avente natura variabile, viene destinata all'integrazione del budget per la produttività 2016; d) si puntualizza inoltre: ♦ che viene abrogata la clausola contrattuale riguardante il contenimento nei compensi del personale tra produttività ed altri istituti incentivanti di cui alla citata lett. K, di cui al p. 2.2.6 del decentrato dell'11/10/2013; ♦ per quanto riguarda le progressioni economiche orizzontali (p.e.o.) vengono definiti i budget per categoria, stabiliti i criteri di assegnazione dei budget da assegnare ai dirigenti per le valutazioni e la concreta gestione dell'istituto, individuati i contenuti delle valutazioni all'interno di schede valutative (allegate al decentrato) da compilare, definite percentuali di scorrimento nel complesso limitate e basate puramente su graduatorie di merito; ♦ viene preso l'impegno per un aggiornamento delle previsioni regolamentari concernenti il sistema di valutazione delle performance; ♦ si stabilisce, sia pur con la decorrenza dal 1/1/17, che la Posizione organizzativa del Settore Entrate finanziata con le risorse derivanti dal recupero evasione Ici viene da tale data sostenuta come spesa con le risorse del fondo generale delle P.O.; ♦ le parti convengono altresì di attivare dal 2015 risorse ex art. 208 del Codice della strada, per forme previdenziali in favore del personale di P.M., nella misura di € 2.300 per ciascun addetto con profilo di vigilanza; ♦ vengono altresì definiti in tale sede decentrata i criteri integrativi di erogazione dei compensi professionali agli avvocati dell'ente, adeguando le previsioni regolamentari ai criteri introdotti dal d.l. n. 90/2014; ♦ per completezza riepilogativa delle risorse per il trattamento accessorio - anche ai fini delle verifiche da effettuare preliminarmente circa la corretta applicazione di quanto disposto dalla l. 208/2016 sul contenimento delle risorse stesse entro il tetto del 2015 - viene riportata anche la quota relativa agli straordinari, pur non essendo oggetto di contrattazione decentrata; ♦ restano confermate le previsioni dei contratti decentrati degli anni precedenti strettamente attinenti alle modalità di attribuzione del trattamento economico, quali in particolare le clausole contrattuali per

il riconoscimento del rischio, del disagio, del maneggio valori, e delle indennità per compiti di responsabilità. Per tali istituti peraltro, di cui viene avvertita dalle parti l'esigenza di una rivisitazione delle discipline, è stato preso l'impegno ad addivenire quanto prima al proseguimento del confronto, finalizzato al rinnovo delle relative previsioni (e budget) in sede di decentrato 2017.

2.b - quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione:

Sulla base dei criteri stabiliti nell'articolato dell'accordo, le risorse, vengono destinate secondo quanto riportato nella tabella allegata al decentrato stesso (all. n. 1), a cui dunque si rinvia.

2.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:

Non si determinano effetti abrogativi impliciti. E' da notare che per quanto riguarda le modalità di svolgimento delle p.e.o., le regole di svolgimento definite a suo tempo, in ultimo con riferimento alle progressioni 2009 sono state ritenute già decadute, né sono subdentrare fino ad oggi nuove previsioni, non essendosi più svolte da tale annualità, essendo peraltro subentrate nuove normative di legge e consolidati orientamenti applicativi volti a maggiore selettività meritocratica. Risulta invece esplicita, come prima si ricordava, l'abrogazione della clausola contrattuale di cui al p. 2.2.6 del decentrato sottoscritto nel 2013.

2.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:

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità, in quanto nei confronti del personale si applica il Sistema regolamentare di Misurazione e Valutazione delle Performance approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 115/2011, e successive modifiche e integrazioni, ispirato ai contenuti del d.lgs. 150/2009, e sottratto a procedure di tipo negoziale con le OO.SS.. Detto Sistema è già in vigore, appunto, dall'anno 2011. E' presente e attivo tra l'altro il Nucleo di Valutazione, che esercita le competenze previste dall'ordinamento in ordine alle verifiche sui risultati ed al monitoraggio sul funzionamento dell'intero Sistema.

2.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 di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio):

I criteri e le modalità di svolgimento delle progressioni orizzontali sono puntualmente definite nel decentrato. Il personale interessato viene sottoposto ad apposita valutazione da parte della dirigenza di riferimento per la copertura dei posti disponibili, compatibilmente con i budget di

Settore ad essi assegnati. Potranno effettuare la progressione quei dipendenti che si siano distinti particolarmente per il contributo fornito al miglioramento della produttività, per i livelli di qualità della prestazione e di professionalità, per i livelli di autonomia funzionale, la capacità di contribuire al conseguimento degli obiettivi utili alla funzionalità dei servizi e la capacità di sviluppare un clima di collaborazione attiva. Dette condizioni, unitamente ad altri fattori attinenti all'area della conoscenza e dell'esperienza, all'area del comportamento, delle relazioni e delle capacità, devono essere attestati da parte dei dirigenti di Settore attraverso l'utilizzo di punteggi, in cinquantiesimi, da riportare in apposita scheda valutativa individuale, che è riconducibile nei contenuti a quella concernente la performance individuale di cui al vigente Sistema di valutazione delle performance, ma diversamente strutturata per Categoria e posizione economica in coerenza con i criteri indicati dall'art. 5 ccnl 31/3/1999. I requisiti minimi necessari per poter accedere alla possibilità di effettuare progressione sono corrispondenti al punteggio di 30/50. Una volta compilate le schede ed effettuate le valutazioni all'interno di ciascun Settore, vengono quindi compilate dai relativi dirigenti le graduatorie degli idonei per ogni Categoria cui appartiene il proprio personale, secondo i punteggi conseguiti da ciascuno, e quindi dichiarata, con determina dirigenziale, compatibilmente con l'entità del budget assegnato e quindi disponibile, la copertura dei posti possibili, con progressivo scorrimento di detta graduatoria fino ad esaurimento del budget stesso.

2.f - 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:

Con l'applicazione del contratto, per gli ambiti prima descritti, si intende fornire un contributo al miglioramento della funzionalità dei servizi, accrescere i livelli di efficienza ed efficacia nella gestione delle risorse, riconoscere la qualità delle prestazioni lavorative individuali, e valorizzare le capacità professionali dei lavoratori nel conseguire risultati. L'amministrazione, con l'attivazione dei due principali istituti incentivanti, la produttività e le progressioni orizzontali, assicura perciò la possibilità di poter compensare chi risulta impegnato appieno nei diversi livelli organizzativi di ogni servizio, nonché, attraverso altri istituti, chi svolge ruoli di responsabilità, o comunque svolge prestazioni volte a soddisfare appieno le esigenze della cittadinanza destinataria dei servizi stessi. In tale prospettiva vengono consentiti i pagamenti anche di istituti come il turno, la reperibilità, il maneggio valori, il rischio e quant'altro, anche questi strettamente legati a specifiche organizzazioni del lavoro imposte da esigenze di miglior servizio. In definitiva, potendo dedicare somme del fondo alla premialità del personale si può così corrispondere a quanto prospettato in termini di tenuta e miglioramento dei servizi nonché di risultati utili per i cittadini fruitori dei servizi, incentivando chi si impegna in tal senso nel corso dell'anno in esame. Naturalmente l'effettiva erogazione potrà avvenire una volta esperite tutte le procedure contemplate, a partire dalle analisi ed accertamenti del Nucleo di Valutazione rispetto ai risultati concretamente raggiunti nella

gestione dei servizi (performance organizzativa), effettuate con il supporto dell'ufficio addetto al Controllo di gestione; e una volta svolte le valutazioni sull'apporto individuale da parte della dirigenza rispetto al concreto e differenziato apporto fornito dal personale assegnato (performance individuale), tenendo conto che rientra nelle responsabilità della dirigenza la valutazione dei propri dipendenti secondo criteri di selettività e differenziazione.

2.g - altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Quant'altro possa essere richiesto e ritenuto utile in tal senso da parte del Collegio dei Revisori sarà prontamente fornito dagli uffici competenti. Il presupposto sulla cui base la delegazione di parte pubblica ha affrontato la trattativa è che il decentrato si incentra essenzialmente sui criteri di ripartizione del fondo, e si riferisce in particolare ai criteri di determinazione di diritti e obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, come prescritto dall'art. 40 del d.lgs. 165/2001, secondo le norme e negli ambiti definiti dai contratti nazionali, escludendo dalla negoziazione le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, e limitandosi essenzialmente agli aspetti concernenti il trattamento economico del personale, ex art. 45 d.lgs. 165/2001. Per quanto riguarda l'integrazione alla disciplina sui compensi professionali agli avvocati, si registra purtroppo un considerevole ritardo, derivante in particolare dal fatto che è stato ritenuto da parte sindacale, pur senza motivi particolari di contrasto nel merito, di dover inserire l'argomento nel contesto più generale del decentrato, così assoggettando la materia ai ritardi più generali derivanti più complessivamente dalla difficoltà, cui prima ci si riferiva, di giungere a sintesi conclusiva. Va evidenziato peraltro che il medesimo testo sull'avvocatura deve essere sottoposto altresì ad accordo con le rappresentanze sindacali dirigenziali, trattandosi di materia di valenza per entrambe le aree contrattuali. Si evidenzia in ultimo che le quote per la previdenza dei vigili, ex art. 208 del codice della strada, è stato inserito nel contesto del decentrato pur non essendovi una precisa prescrizione in tal senso nei contratti nazionali, né prevedendosi che tali quote del fondo facciano parte delle risorse decentrate per il trattamento retributivo accessorio. Sono state inserite tali previsioni nel decentrato sulla base di alcuni orientamenti espressi in materia dalle Sezioni regionali della Corte dei Conti, cui si è ritenuto di dover uniformarsi. Tra queste, la Sezione Toscana (deliberazione n. 104/2010), secondo cui: "Quanto allo strumento da utilizzare per l'istituzione di forme di previdenza integrativa in favore della polizia municipale, lo strumento ordinario attraverso il quale dare attuazione alla previdenza complementare consiste nell'accordo sindacale decentrato integrativo (di cui all'art. 40 del decreto legislativo n. 165/2001), ferma restando la facoltà del competente organo dell'ente."

**La Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica
dott.ssa Susanna Cenerini**