All. B

COMUNE DI TERNI

Relazione illustrativa al secondo stralcio dell'ipotesi di CCDI del personale non dirigente

Comune di Terni – P.zza Ridolfi, 1 – 05100 Terni
Tel. 0744.5491 – www.comune.terni.it –comune.terni@postacert.umbria.it – P.IVA 00175660554

RELAZIONE ILLUSTRATIVA
AL SECONDO STRALCIO DELL'IPOTESI DI CCDI DEL PERSONALE NON DIRGENTE

Modulo 1 – Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi dei contenuti del 2° stralcio (art. 18/26 e art. 8-bis e "Manuale operativo del sistema di valutazione delle performance del personale") dell'ipotesi di contratto decentrato integrativo.

Data di sottoscrizione	Ipotesi di contratto: (2° stralcio) Art. 8 – bis 27.2.2014; Art. 18 11.12.2013; Art. 19 e 20 10.7.2013; Art. 21 e 22 16.7.2013; Dall'art. 23 all'art. 26 7.8.2013.
Periodo temporale di vigenza	Dall'anno 2013
Composizione della delegazione trattante	**Parte Pubblica** (ruoli/qualifiche ricoperte): Atto di Giunta comunale n. 173 del 19.6.2013 Presidente: Dott.ssa Vincenza Farinelli Dirigente della Direzione Risorse umane - Organizzazione Componenti: Dott.ssa Elena Contessa Dirigente della Direzione Attività finanziarie Dott. Massimo Cavadenti Dirigente della Direzione Servizi di competenza statale e Decentramento **Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:** FP CGIL CISL FP UIL FPL DICCAP Dip. Aut. Loc. e Pol. Loc. CSA Regioni Autonomie Locali **Organizzazioni sindacali firmatarie dell'ipotesi contrattuale:** Dall'art. 18 all'art. 26, e art. 8-bis: FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, DICCAP Dip. Aut. Loc. e Pol. Loc., CSA Regioni Autonomie Locali

	Componenti del direttivo RSU firmatari dell'ipotesi contrattuale: Dall'art. 18 all'art. 26 e art. 8-bis Coordinatore – Sig. Sergio Silveri
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate nel 2° stralcio dell'ipotesi di contratto integrativo	a)Incentivi per gli avvocati dipendenti dell'Ente; b)Criteri delle forme di incentivazione di cui all'art. 92, Dlgs. 163/2006; c)Criteri delle forme di incentivazione del personale dell'ufficio tributi per il maggiore gettito tributario; d)Progressioni orizzontali: criteri di valutazione; e)Organizzazione e gestione del rapporto di lavoro: pari opportunità, modifica e verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario; f)Clausole di verifica e norme finali; g)Criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie destinate alla produttività (art. 8 – bis); h)Valutazione della performance dei dipendenti (Manuale operativo del sistema di valutazione).
Attestazione del rispetto degli obblighi di legge relativi all'erogazione della retribuzione del salario accessorio	E' stato adottato il Piano delle performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009, con Deliberazione di Giunta comunale n. 173 dell'11.5.2011 e n. 490 del 21.12.2012. E' stato adottato il Piano triennale per la trasparenza e l'integrità, previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009, con Deliberazione di Giunta comunale n. 368 del 6.12.2011 e n. 388 del 14.12.2012. E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell' art. 11 del D.lgs. 150/2009, sul sito istituzionale del Comune di Terni. L'Amministrazione comunale, avendone facoltà, nella propria autonomia normativa ed organizzativa, non ha nominato l'OIV, bensì ha istituito, con Deliberazione di Giunta comunale n. 370 del 13.11.2013, l'Organismo di Valutazione dell'Ente, così come previsto dal Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi dell'Ente (Deliberazione di Giunta comunale n. 252/15.6.2010), poi nominato con Decreto del Sindaco, prot. n. 168826 del 22.11.2013. Il ciclo delle performance per il 2013, avviato con la relazione previsionale e programmatica e con la definizione del PEG e del PDO, si concluderà con il report di monitoraggio degli obiettivi, che sarà validato come relazione dell'Organismo di Valutazione dell'Ente.

Modulo 2: Illustrazione dell'articolato del 2° stralcio dell'ipotesi del CCDI 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 erogazione delle risorse premiali.

Sezione I – Illustrazione di quanto disposto nel 2° stralcio dell'ipotesi di contratto decentrato integrativo.

Capo IV – Altre indennità

Articolo 18 ("Incentivazione per gli avvocati dipendenti dell'Ente"): Rinvia alla disciplina prevista dal "Regolamento per la corresponsione dei compensi professionali a favore degli avvocati dell'Ente", recepito con Deliberazione di Giunta comunale n. 357/6.11.2013.

Articolo 19 ("Criteri della forma di incentivazione di cui all'art. 92 del Dlgs. 163/2006"): Contiene la disciplina per la ripartizione dei compensi di cui al fondo per l'incentivazione della progettazione e della pianificazione esterna.

Articolo 20 ("Criteri della forma di incentivazione del personale dell'ufficio tributi per il maggiore gettito tributario"): Disciplina gli incentivi previsti dalla legge per il personale dell'ufficio tributi, come da regolamento interno – Deliberazione di Giunta comunale n. 258/14.5.2009.

Capo V – Progressioni orizzontali

Articolo 21 ("Criteri di valutazione per le progressioni orizzontali"): Precisa, sulla base delle previsioni di cui al D.lgs. 150/09, al D.L. 78/2010 e dei CCNL, la metodologia di valutazione per la selezione delle progressioni economiche.

Capo VI – Organizzazione e gestione del rapporto di lavoro

Articolo 22 ("Pari opportunità"): Misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale.

Articolo 23 (Modalità e verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario"): Disciplina la riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore per il personale utilizzato in turni e/o con orario plurisettimanale.

Capo VII – Clausole di verifica e norme finali

Articolo 24 ("Commissioni bilaterali per il monitoraggio"): Individua le commissioni bilaterali paritetiche quali organi deputati al monitoraggio di specifiche problematiche legate all'organizzazione del lavoro, all'ambiente, alla sicurezza ed all'igiene.

Articolo 25 ("Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo"): Individua le ipotesi risolutive in caso di disaccordo sull' interpretazione delle clausole contrattuali, nonché le modalità di controllo sull'attuazione degli istituti contrattuali.

Articolo 26 ("Norme finali"): Rinvio alla contrattazione nazionale ed alle norme di maggior favore.

Art. 8 –bis ("Criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie destinate alla produttività")

Criteri per la ripartizione del fondo, ai fini dell'erogazione del premio incentivante la produttività al personale di categoria A, B, C e D non titolare di Posizione Organizzativa, con espresso richiamo al "Manuale operativo del sistema di valutazione delle performance del personale", contenente tra l'altro il sistema di valutazione del risultato relativo ai funzionari titolari di Posizione Organizzativa.

Sezione II – Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse.

Sulla base dei criteri stabiliti nel contratto, le risorse con le quali sono stati finanziati i vari istituti disciplinai dal CCDI, per l'anno 2013, sono:

Descrizione	Importo in €
Art. 17, comma 2, lett. a) – produttività	896.909,43
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali	1.281.494,03
Art. 17, comma 2, let. C) – retribuzione di posizione e risultato p.o.	482.607,53
Art. 17, comma 2, lett. d) e lett. e) – indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, disagio, orario notturno, festivo e notturno, festivo	461.473,03
Art. 17, comma 2, lett. f) e lett. i) – indennità per specifiche responsabilità	232.650,09
Art. 31, comma 7, CCNL 14.9.2000 – personale educativo nido d'infanzia e Art. 6 CCNL 5.10.2001 – indennità per personale educativo e docente	52085,74
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	388.540,15
TOTALE	3.795.760,00

Si precisa che gli importi sono stati erogati tenendo conto della riduzione del fondo per il salario accessorio, come ex lege previsto.

Sezione III – Effetti abrogativi impliciti.

Il 2° stralcio dell'ipotesi contrattuale determina una abrogazione implicita delle norme del precedente CCDI non esplicitamente richiamate e mantenute valide ed efficaci nel presente accordo.

Sezione IV – Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità.

Tenendo conto che il Capo III – Criteri generali relativi alla incentivazione – Art. 8 –bis, nonché il "Manuale operativo del sistema di valutazione delle performance del personale" – parte integrante del presente contratto, è stato costruito sulla base delle linee di indirizzo, del regolamento dell'Organo di Valutazione interna ed in conformità con il vigente dettato normativo, si sottolinea la coerenza del presente 2° stralcio di accordo contrattuale con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità stabilite dal Titolo III del D.lgs. 150/2009, dalle norme del CCNL e dalla giurisprudenza contabile.

Sezione V – Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche.

Lo schema del 2° stralcio al CCDI contiene il tema delle progressioni economiche "orizzontali", attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti ed in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e dei risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente. In linea con i dettami normativi e con i principi della spending rewiev, le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili nella parte stabile.

Sezione VI – Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del 2° stralcio dell'ipotesi di contratto decentrato integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale.

Dalla sottoscrizione del 2 °stralcio dell'ipotesi di contratto decentrato integrativo ci si attende il raggiungimento degli obiettivi di gruppo ed individuali, volto alla migliore realizzazione delle attività proprie delle varie direzioni, con particolare attenzione alla predisposizione di uno standard di qualità dei servizi, rispetto al quale, a regime, valutare poi la performance organizzativa, sempre nel rispetto delle effettive capacità/professionalità dei dipendenti comunali e comunque nello spirito di economicità imposto dalla spending review.
In questo senso, si sottolinea che lo stanziamento delle risorse finora destinate è coerente con le specifiche normative in materia vigenti e con i conseguenti atti programmatici assunti dall'Ente.

LA DIRIGENTE
(Dott.ssa Vincenza Farinelli)