



**RELAZIONE ILLUSTRATIVA (ART. 40, COMMA 3-SEXIES, D. LGS. 165/2001)
 APPROVAZIONE CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
 INTEGRATIVO PERSONALE DI COMPARTO (Adeguamento contratto collettivo
 decentrato integrativo - aggiornato al nuovo riparto di competenze tra legge e
 contratto di cui al D. Lgs n.150/2009)**

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 sottoscritta in data 14/07/2014 Intesa	
Periodo temporale di vigenza	Triennio 2013/2015	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario Generale Componenti:(Dirigente Settore Bilancio e Finanze) (Dirigente Settore Gestione Risorse Umane) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali Firmatarie della preintesa: RSU, FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL. Firmatarie del contratto: _____ <i>(indicare le sigle firmatarie)</i>	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	La Provincia di Olbia Tempio, sottoposta e regime liquidatorio a seguito di referendum popolare, è sottoposta a gestione Commissariale dal luglio 2013. Tale situazione ha comportato un notevole ritardo nell'adeguamento normativo del contratto decentrato integrativo all'attuale riparto di materie di competenza legislativa e contrattuale, di cui al D. Lgs n.150/2009, nonostante la delegazione di parte pubblica avesse sin dal mese di giugno 2013 presentato alle OO.SS. una prima piattaforma. Il successivo commissariamento ha reso necessario la nomina della nuova composizione della delegazione di parte pubblica intervenuta soltanto nello scorso mese di maggio 2014. Il nuovo contratto decentrato disciplina, dunque, conformemente al nuovo dettato normativo, le materie affidate alla contrattazione decentrata per l'individuazione delle quali si è fatto riferimento oltre che alla legge, alle indicazioni pervenute dal Dipartimento della Funzione Pubblica con le Circolari n. 7/2010 e n. 7/2011 integrate con i dati contenuti nel documento di monitoraggio redatto dall'Aran e pubblicato nel sito, nel quale sono indicate in apposita tabella le materie di contrattazione decentrata.	
Responsabilità adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla sottoscrizione	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? Sì in data _____
		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 Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009
	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009
	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.
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009
Osservazioni : Sulla scorta della presente relazione verranno richieste le certificazioni di compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale e di compatibilità economico-finanziaria all'Organismo di controllo interno. Successivamente, ad avvenuta acquisizione, le stesse saranno allegate alla relazione che sarà completata con i relativi dati. La certificazione sarà richiesta e resa sia sulla relazione illustrativa che su quella tecnica.	

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 normativo

Il presente contratto decentrato integrativo costituisce il necessario adeguamento disposto dal D. Lgs. 150/2009 al precedente decentrato già adottato nel 2008 e rivisitato nel 2009, precedentemente alla entrata in vigore del cosiddetto Decreto Brunetta (per facilitarne la verifica ed il raffronto con il presente articolato, il precedente contratto decentrato è allegato alla presente relazione illustrativa).

- Art. 1 – Delimita il campo di applicazione contrattuale al personale a tempo indeterminato e determinato della Provincia.
- Art. 2 – La validità del contratto è circoscritta al triennio 2013/2015 salvo conservazione di efficacia fino alla stipula di un nuovo CCDI, anche in caso di nuovo CCNL. Il monitoraggio sui singoli istituti avverrà dopo sei mesi dalla stipula al fine di verificare la necessità di intervento per correggere o migliorare il decentrato. Il termine concordato risulta particolarmente stringente in ragione della particolare situazione dell'Ente attualmente commissariato ed in fase di liquidazione.
- Art. 3 – Si predispongono una procedura condivisa e di garanzia per entrambe le parti per l'adozione di eventuali interpretazioni autentiche, in caso di dubbi interpretativi e/o applicativi.
- Art. 4 – Sulle relazioni sindacali si opera un rinvio alle disposizioni di legge e a quelle contrattuali ancora vigenti.
- Art. 5 – Norma di principio che rimarca la necessità di adeguamento del contratto decentrato ai nuovi sistemi premiali introdotti dal D. Lgs. n. 150/2009.
- Art. 6 – Si confermano le finalità, peraltro già previste dalla legge e dal contratto, circa l'utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione del personale dipendente. Tali risorse sono ritenute strumentali e strategiche a garantire l'efficienza e la produttività dei servizi di competenza dell'amministrazione coerentemente con il ciclo della performance, di cui al vigente sistema di misurazione, valutazione e trasparenza;
- Art. 7 – La norma chiarisce cosa s'intenda per valorizzazione della performance sia individuale che organizzativa e come le parti s'impegnino a dare attuazione ai principi che sorreggono l'intero sistema del ciclo della performance e, quindi, del sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni nell'ottica del conseguimento degli obiettivi dell'Ente con particolare attenzione al soddisfacimento delle richieste e istanze dei cittadini/utenti.
- Art. 8 – Vengono definiti i criteri generali di destinazione delle risorse decentrate avendo come obiettivo il continuo e costante miglioramento del livello quali/quantitativo dei servizi coniugato insieme alla crescita valorizzazione professionale del personale dipendente. Il sistema incentivante inoltre, secondo il vigente Sistema di misurazione e valutazione della

performance, è improntato a criteri di selettività ed al riconoscimento degli apporti in relazione al conseguimento degli obiettivi di miglioramento e/o sviluppo determinati dall'Ente, espressi in un'unica graduatoria di merito.

- Art. 9 – Si esplicita la disciplina per la corresponsione dei compensi secondo la quale il personale viene incentivato tenendo conto del parametro della categoria di appartenenza, del grado di difficoltà dell'obiettivo di volta in volta assegnato e della valutazione individuale, di competenza del dirigente, cui si riconosce un ruolo fondamentale quale fattore di stimolo, valorizzazione e differenziazione del merito. I compensi, infine, vengono erogati secondo una scala percentuale di attribuzione correlata gradualmente al punteggio di valutazione ottenuto.
- Art. 10 – La norma prevede la applicazione proporzionale degli istituti al personale con riduzione di orario (es. il tempo parziale).
- Art. 11 – Visto il blocco economico delle progressioni economiche orizzontali, la norma ne rinvia la regolamentazione.
- Art. 12 – Oltre al compenso legato alla performance, si evidenziano le ulteriori indennità e compensi legati a particolari responsabilità o posizioni di lavoro particolari, indicandone la fonte di finanziamento distinta tra risorse fisse e variabili.
- Art. 13 – Eliminato
- Art. 14 – Si riconferma la disciplina già prevista nel precedente contratto decentrato inerente i compensi per attività implicanti esposizione a rischio, non essendo sulla materia intervenuta alcuna novità normativa.
- Art. 15 – Si riconferma la disciplina già prevista nel precedente contratto decentrato inerente i compensi per attività disagiate, non essendo sulla materia intervenuta alcuna novità normativa.
- Art. 16 – Le particolari responsabilità del personale inquadrato in categoria D, non titolare di posizione organizzativa, vengono riformate in coerenza con il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance. Infatti l'incarico di responsabilità viene conferito, con apposito atto preventivo, sulla base della valutazione annuale dei comportamenti organizzativi e delle competenze, al fine di individuare la rosa dei possibili candidati idonei. Il dirigente seleziona comparativamente tra i candidati idonei quello che, in base ai parametri di valutazione, preventivamente stabiliti, meglio risponde alle caratteristiche necessarie a ricoprire l'incarico. Il compenso è determinato dalla complessità e difficoltà dell'incarico di responsabilità che a tal fine viene annualmente pesato, secondo i criteri e parametri indicati nell'Allegato A del contratto.
- Art. 17 – Si riconferma la disciplina già prevista nel precedente contratto decentrato inerente gli altri compensi per specifiche responsabilità, non essendo sulla materia intervenuta alcuna novità normativa.
- Art. 18 – Si riconferma la disciplina già prevista nel precedente contratto decentrato per l'attribuzione dell'indennità di maneggio valori, non essendo sulla materia intervenuta alcuna novità normativa
- Art. 19 – Si riconferma la disciplina già prevista nel precedente contratto decentrato afferente i principi generali che impongono l'iscrizione al fondo per il finanziamento del trattamento accessorio del personale dipendente di tutte le risorse incentivanti previste da leggi speciali, non essendo sulla materia intervenuta alcuna novità normativa
- Art. 20 – Tenuto conto della disciplina contenuta nell'apposito regolamento vigente nell'Ente, la norma rimarca il principio secondo cui la progettazione interna attenendo a una quota della attività lavorativa generalmente intesa, non può essere doppiamente compensata sia con l'incentivo speciale di progettazione che con quello legato alla performance. Si invitano quindi i dirigenti competenti a valutare anche in questa ottica l'assegnazione di obiettivi al personale già impegnato in attività di progettazione interna.
Resta fermo che qualora la progettazione interna costituisca l'unica attività assegnata, essendo questa già compensata con apposito incentivo, non potrà essere ulteriormente compensata con incentivi di produttività collegata ad obiettivi ulteriori non assegnati.
- Art. 21 – Eliminato
- Art. 22 – Si riconferma la disciplina già prevista nel precedente contratto decentrato inerente il tetto massimo per lo straordinario, non essendo sulla materia intervenuta alcuna novità normativa

Art. 23 – Si riconferma la disciplina già prevista nel precedente contratto decentrato inerente il superamento della quota massima di personale a tempo parziale, non essendo sulla materia intervenuta alcuna novità normativa

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base della parte normativa sopra illustrata, si ritiene che le risorse decentrate afferenti il fondo salario accessorio dei dipendenti potrà essere utilizzato in maniera conforme alle norme al fine innanzitutto di garantire la legittimità del loro utilizzo: il mancato adeguamento nel 2013 ha comportato l'impossibilità di attingere a tale risorsa per le finalità che l'ente si prefigge, mentre oggi si restituisce all'amministrazione la possibilità di avvalersi di un importante strumento strategico, ancor più necessario nella fase di transizione e riforma dell'assetto istituzione degli enti locali.

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

L'accordo recepisce i principi e le novità della riforma attuata dal D.Lgs. 150/2009, in particolare le previsioni contrattuali sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità.

I criteri di valutazione del personale e i criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale sono interamente disciplinati dal sistema di valutazione e misurazione della performance approvato dalla Giunta Provinciale nel maggio 2013 con deliberazione n. 48.

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

Il nuovo contratto decentrato non prevede nuove progressioni economiche.

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

I risultati attesi dalla sottoscrizione del CCDI sono in linea con le prescrizioni previste dal Titolo II e III del D. Lgs. n. 150/2009. Gli obiettivi programmati nell'ambito delle attività gestionali potranno comportare un generale miglioramento dell'organizzazione del lavoro tenuto conto delle linee strategica che assegna un ruolo fondamentale al capitale umano, nell'ottica di una maggiore valorizzazione e motivazione del personale in grado di definire una organizzazione più dinamica del lavoro e fornire risposte adeguate ai cittadini per tempestività, autorevolezza, professionalità. Altro risultato atteso è rappresentato dal miglioramento della qualità dei servizi offerti al territorio e a tutte le sue espressioni (ad esempio servizi on-line sempre più integrati, evoluti e basati sulle reali esigenze di cittadini ed imprese) che comunque andranno garantiti sino a quando l'Ente, pur commissariato, sarà operativo. L'erogazione dei premi seguirà la logica della valorizzazione delle performance rispettando i dettami del vigente Sistema della Performance:

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

IL DIRIGENTE SETTORE RISORSE UMANE
(Dot. Giorgio Sanna)



RELAZIONE Tecnico-Fin. (ART. 40, COMMA 3-SEXIES, D. LGS. 165/2001)
APPROVAZIONE CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO PERSONALE DI COMPARTO (Adeguamento contratto collettivo
decentrato integrativo - aggiornato al nuovo riparto di competenze tra legge e
contratto di cui al D. Lgs n.150/2009)

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

La costituzione del fondo risorse decentrate 2014 è in corso di determinazione.

Descrizione	Importo
Risorse stabili	
Risorse variabili	
Residui anni precedenti	
Riduzione ai sensi dell'art. 9, comma 23-bis d.l. 78/2010	
Totale	

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Sezione II – Risorse variabili

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Descrizione	Importo
Totale riduzioni	

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse stabili	
Risorse variabili	
Residui anni precedenti	
Riduzione ai sensi dell'art. 9, comma 23-bis d.l. 78/2010	
Totale	

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

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

Descrizione	Importo

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Descrizione	Importo

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	
Somme regolate dal contratto	
Destinazioni ancora da regolare	
Totale	

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

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;

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Descrizione				
Risorse stabili				
Risorse variabili				
Residui anni precedenti				
Riduzione ex art. 9, co 23-bis d.l. 78/2010				
Totale				

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 programmatica della gestione

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Si attesta che il contratto decentrato integrativo normativo approvato dalle parti pubblica e sindacale non comporta effetti economici in termini di costi per il personale che trovano contabilizzazione e proposta di certificazione all'esterno del Fondo per la contrattazione integrativa

IL DIRIGENTE SETTORE FINANZA E BILANCIO

(Dott.ssa Antonina Salis)

