

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria  
ai contratti integrativi**  
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

*COMUNE DI BELLINO*  
*ANNO 2015*

**Modulo 1 - Scheda 1.1**  
**Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

<b>Data di sottoscrizione</b>		La sottoscrizione dell'accordo di ripartizione del fondo salario accessorio 2015 avverrà dopo espletate le procedure di legge e di contratto
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): segretario dell'ente nelle funzioni di responsabile del servizio personale  Organizzazioni sindacali ammissibili alla contrattazione (elenco sigle): CGIL FP, CISL FPS, UIL FPL Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL FP
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale del Comune di Bellino
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		a) ripartizione fondo salario accessorio 2015 b) richiamo a contratti precedenti per aspetti invariati c) adeguamento disciplina incentivi progettazione d) istituti riguardanti altre relazioni sindacali
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione e</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	Viene acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno con esito positivo: costituita da relazione tecnica
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli //
		Non obbligatorio per enti locali.
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? si.
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? La pubblicazione di cui al d. lgs. 150/2009 viene disposta nei limiti di quanto applicabile e obbligatorio per gli enti locali, con adattamenti consoni alla efficace gestione e alle caratteristiche dell'ente.	
	Non rileva per enti locali.	
<b>Eventuali osservazioni</b>		

**1.1 - 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) – COMUNE DI BELLINO**

Il modulo ripercorre ogni articolo dell'accordo proposto alla certificazione ai fini della verifica della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale, illustrandone in modo chiaro e verificabile i contenuti e gli eventuali elementi contestuali necessari alla comprensione del testo contrattuale.

Inoltre, considerato che l'utilizzo di sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito è una delle fasi del ciclo di gestione della performance (cfr. articolo 4 del Decreto Legislativo n. 150/2009) e che il comma 4 dell'articolo 40-*bis* del Decreto Legislativo n. 165/2001 prevede che la contrattazione integrativa tenga conto dei bisogni della collettività e dell'utenza, emerge l'esigenza di stipulare contratti integrativi in un quadro di compatibilità con gli obiettivi strategici ed operativi dell'Amministrazione, al fine di contribuire al raggiungimento dei *risultati* previsti negli strumenti di pianificazione e gestione. A tal fine appare opportuna l'indicazione dei *risultati attesi* dalla stipulazione del contratto integrativo in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale, adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.

**NOTA BENE**

*Per illustrare i risultati attesi, possono essere presi in considerazione gli obiettivi operativi previsti dal Piano della Performance per l'anno di riferimento, i quali declinano l'orizzonte strategico dei singoli esercizi (breve periodo), rientrando negli strumenti di natura programmatica delle attività delle amministrazioni (Delibera CIVIT n. 112/2010; Delibera CIVIT n. 89/2010).*

L'illustrazione dei contenuti dell'articolato è effettuata per singolo articolo e/o per ogni istituto/materia regolato, attestandone la compatibilità legislativa e contrattuale.

Pertanto, il **contenuto minimo ed obbligatorio** della relazione illustrativa è costituito da:

- a) 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:

**Le risorse finanziarie determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli artt. 33, 34, 35, 36, 37 del vigente C.C.N.L., nonché della disciplina dell'art. 17 del C.C.N.L. 1.4.1999 con i seguenti criteri:**

- a. **costituire il fondo per l'istituzione e disciplina della "indennità di comparto" (art. 33);**
- b. **mantenere integre nel tempo le risorse da destinare alle progressioni economiche orizzontali (artt. 34 e 35);**
- c. **identificare le risorse per riconoscere attività svolte in particolari condizioni disagiate o previste dalla contrattazione nazionale e comunque finanziate con risorse di cui all'art. 15 del C.C.N.L. (indennità di rischio, art. 41)**
- d. **prevedere le risorse destinate ad erogare compensi incentivanti la produttività, proseguendo nell'attività di valutazione delle prestazioni, dando continuità al riconoscimento di contributi al miglioramento organizzativo, alla crescita di efficienza ed efficacia, alla partecipazione al conseguimento degli obiettivi (art. 37 del C.C.N.L. del 22.1.2004).**

**Quali obiettivi di miglioramento qualitativo servizi-mantenimento standard, si fa riferimento a quanto contenuto nel piano obiettivi 2015, e ulteriori aggiornamenti. Per quanto riguarda i progetti finalizzati, si fa riferimento ai documenti approvati o approvandi con deliberazioni, Quanto detto va integrato con la critica situazione del Comune di Bellino, in relazione ad assetto assunzionale, carichi di lavoro, condizioni normative difficili, e questo in rapporto al mantenimento dei servizi erogati nonostante tali criticità, tenuto conto della presenza di due soli dipendenti di ruolo, di un tecnico per qualche ora alla settimana, e di un carico di adempimenti burocratici elevatissimo, aggravato dalle recenti disposizioni in materia di trasparenza e anticorruzione, adempimenti che non tengono conto delle diverse caratteristiche demografiche, strutturali ed organizzative dell'ente. Inoltre non risultano ancora essere stati attivati i servizi da parte della neo costituita Unione di Comuni.**

**Si sottolinea pertanto che gli obiettivi quali-quantitativi di miglioramento, razionalizzazione dei servizi, incremento della produttività, vanno considerati alla luce di tale critica situazione, richiedono una particolare incentivazione del personale dato l'enorme impegno dallo stesso profuso, e comprendono anche funzioni indifferibili, indispensabili e particolarmente gravose. In particolare va evidenziato come vi sia soltanto un'impiegata amministrativa, coadiuvata soltanto in parte per mansioni impiegate; fanno carico alla predetta impiegata tutti gli adempimenti ormai cadenzati a ritmi martellanti, e che non consentono neppure più una adeguata gestione delle assenze e del congedo.**

**L'Unione di Comuni, alla quale ha aderito il Comune, ancora operativamente non è attiva.**

- b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione;

**Le risorse del fondo stabile sono destinate all'indennità di comparto e al finanziamento delle progressioni orizzontali storicizzate. Non risulta possibile disporre progressioni orizzontali in quanto il personale è ormai al termine del percorso di progressione previsto contrattualmente.**

**Le risorse del fondo variabile, che comprendono significative economie di spesa, tengono conto anche di risorse variabili ai sensi art. 15 comma 2 CCNL 1.4.1999, nella misura dell'1,2% del monte salari 1997. Inoltre, secondo gli orientamenti interpretativi prevalenti, tengono conto di somme per operazioni censuarie, ove dovute, ovvero somme per incentivo progettazione, ove esistenti e dovute.**

- 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**

NOTA BENE

*I rinvii a precedenti contratti devono essere chiaramente ed espressamente indicati, con riproduzione testuale della relativa disciplina, evitando la mera citazione degli estremi degli stessi. È fatto divieto di rinvio, anche tacito, a norme non compatibili con l'ordinamento normativo vigente.*

- d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di *meritocrazia* e *premiabilità* (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;

**L'APPLICAZIONE DI TALI ISTITUTI AVVIENE SECONDO QUANTO ATTUALMENTE PREVISTO PER GLI ENTI LOCALI. E' STATO ADEGUATO IL REGOLAMENTO SUGLI UFFICI E SERVIZI SUSSISTENZA COERENZA CON LE PREVISIONI IN MATERIA DI MERITOCRAZIA E PREMIALITA'**

- 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);

**SI ATTESTA LA COERENZA DEL SISTEMA DI PREVISIONE DELLE VALUTAZIONI. NON VENGONO PREVISTE NUOVE PROGRESSIONI**

- 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.

**I PROGETTI FINALIZZATI, OVE PREVISTI, SONO APPPOSITAMENTE E SPECIFICAMENTE ELABORATI D'INTESA TRA I LAVORATORI INTERESSATI E GLI APICALI DI RIFERIMENTO, COERENTI CON GLI OBIETTIVI GESTIONALI E D'AMMINISTRAZIONE, ORIENTATI AL RAGGIUNGIMENTO O MANTENIMENTO MIGLIORATIVO DEGLI STANDARD, OLTRECHE ORIENTATI AL RISPARMIO, ALL'ULTERIORE EFFICIENZA, INNOVAZIONE TECNOLOGICA.**

**LE SOMME PER DISAGIO TENGONO CONTO DI UNA REALTA' OPERATIVA MOLTO DIFFICILE, COMPLESSA DA GESTIRE CON UN NUMERO DI DIPENDENTI COSI' ESIGUO RISPETTO ALL'ESTENSIONE DEL TERRITORIO, PERVIETA' DELLO STESSO, ALTIMETRIA DEL TERRITORIO COMUNALE (OLTRE I 1400 METRI).**

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

IL SEGRETARIO NELLE FUNZIONI DI RESP. SERVIZIO PERSONALE

FLESIA CAPORGNO Dr. Paolo

