

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 – Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti di legge

Data di sottoscrizione	Ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo del 18/12/2012
Periodo temporale di vigenza	Adeguamento del CCDI normativo 2006/2009 e modalità di utilizzo delle risorse per l'anno 2012
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica:</p> <ul style="list-style-type: none">• Direttore Area Risorse Umane (Presidente)• Dirigente del Servizio Personale (componente);• Dirigente del Servizio Ragioneria e Patrimonio (componente) <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</p> <ul style="list-style-type: none">• C.G.I.L.• C.I.S.L.• U.I.L.• C.S.A.• Di.C.C.C.A.P.• R.S.U. <p>Organizzazioni sindacali firmatarie:</p> <ul style="list-style-type: none">• C.G.I.L.• C.I.S.L.• U.I.L.• R.S.U.
Soggetti destinatari	Dipendenti con rapporto a tempo indeterminato e, per taluni istituti, a tempo determinato, full-time e part-time, in servizio presso la Provincia di Modena
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>a) Criteri di destinazione delle risorse decentrate</p> <p>b) Criteri per l'applicazione del Premio di Efficienza</p> <p>c) Criteri, fattispecie, valori e procedimento per il riconoscimento delle seguenti indennità:</p> <ul style="list-style-type: none">• Indennità di rischio• Indennità di particolari responsabilità• Indennità di disagio• Indennità di maneggio valori <p>d) Determinazione dell'incremento del fondo di alimentazione del salario accessorio ai sensi dell'art. 15, comma 2, del CCNL 1.4.1999 (max 1,2% MS 1997)</p> <p>e) Criteri di destinazione delle risorse decentrate di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.1999 per le finalità di cui all'art. 17 dello stesso CCNL</p>

Rispetto dell'iter, adempimenti procedurale 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	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Collegio dei Revisori (Organo di controllo interno)
		Nel caso l'Organo di controllo interno (Collegio dei Revisori) dovesse effettuare rilievi questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda
	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 di cui all'art. 10 del Dlgs. n. 150/2009 con delibera di Giunta n. 224 del 17/07/2012
		È stato adottato il programma triennale per la trasparenza e l'integrità di cui all'art. 11, comma 2, del Dlgs. n. 150/2009 con delibera di Consiglio n. 325 del 21/12/2011
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione prescritto dall'art. 11, commi 6 e 8, del Dlgs. n. 150/2009
		È stata adottata la relazione sulla performance di cui all'art. 10 del Dlgs. n. 150/2009 con delibera di Giunta n. 71 del 31/3/2012
		È stata validata la relazione sulla performance dall'organismo di valutazione (nucleo di valutazione) ai sensi dell'art. 14, comma 6, del Dlgs. n. 150/2009
Eventuali osservazioni		

Modulo 1 – Scheda 1.2

Illustrazione dell'articolato di cui all'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo

<p>Art. 1 "Campo di applicazione e durata"</p>	<p>Illustrazione dei contenuti della norma: L'articolo in parola non fa altro che recepire quanto stabilito dal Contratto Collettivo Nazionale di lavoro. In particolare vengono riprese le indicazioni contenute nell'art. 5 del CCNL 1/4/99 E S.M.I. La disposizione contrattuale rispetta i vigenti vincoli derivanti dalle norme di coordinamento della finanza pubblica e dei contratti collettivi nazionali di lavoro</p>
<p>Art. 2 "Fondo di cui all'art. 31 del CCNL 22.01.2004"</p>	<p>Illustrazione dei contenuti della norma: Il presente articolo riprende la disposizione di carattere generale relativa alla suddivisione tra risorse stabili e risorse variabile che necessariamente devono finanziare rispettivamente emolumenti fissi e ricorrenti (progressioni orizzontali, indennità di comparto ecc. ecc.) e variabili (indennità, produttività ecc.). La disposizione contrattuale rispetta i vigenti vincoli derivanti dalle norme di coordinamento della finanza pubblica e dei contratti collettivi nazionali di lavoro</p>
<p>Art. 3 "Criteri di destinazione delle risorse decentrate"</p>	<p>Le risorse decentrate sono destinate a 5 macro gruppi appartenenti al salario accessorio: indennità, compensi per produttività e/o premialità individuale, progressioni economiche orizzontali, indennità di comparto, posizioni organizzative. Nell'articolo in parola sono evidenziati i criteri e le finalità di destinazione delle risorse decentrate. Da evidenziare con riferimento alle progressioni economiche orizzontali che ai sensi di quanto previsto dall'art. 9 c. 1 del D.L 78/2010 non verranno attivate nuove procedure di attribuzione di progressioni economiche. La spesa per progressioni economiche corrisponderà a quanto acquisito a tale titolo dai dipendenti precedentemente al 1/1/2011. La disposizione contrattuale rispetta i vigenti vincoli derivanti dalle norme di coordinamento della finanza pubblica e dei contratti collettivi nazionali di lavoro</p>

<p>Art. 4 “Criteri generali relativi all’applicazione dei sistemi premiali di produttività”</p>	<p>Si confermano i criteri già in essere. In particolare si evidenzia come si lega al miglioramento dei servizi e al raggiungimento di obiettivi premianti l’allocazione di risorse corrispondenti all’1,1% del monte salari 1997. Si ricorda come i sistemi di misurazione e valutazione in senso stretto rientrano nella competenza dell’ente e non sono oggetto di contrattazione</p>
<p>Art. 5 “Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell’art. 15 comma 1 lett. k del CCNL 1/4/99”</p>	<p>Le voci che fanno capo a questo specifico articolo dell’ipotesi di CCDI corrispondono ai criteri generali per il premio dell’efficienza, ai criteri attuativi dell’art. 16 c. 4 e 5 del D.L. 98/2011, i progetti di cui all’art. 43 della legge 449/97 e gli incentivi di cui alla legge cd. Merloni.</p> <p>Con riferimento al premio dell’efficienza di cui all’art. 27 del D.Lgs. 150/2009 si evidenzia come si è convenuto di allocare il 30% dei risparmi derivanti dai processi di riorganizzazione, ristrutturazione e innovazione prevedendo come quota parte di queste risorse vada distribuito tra il personale direttamente e proficuamente coinvolto. Con riferimento all’art. 16 c. 4 e 5 del D.L. 98/2011 si precisa come vengano fissati unicamente i criteri in quanto le risorse potranno essere messe a disposizione solo nell’anno 2013 a seguito di verifica del Collegio dei Revisori. I progetti finanziati attraverso le somme che provengono da privati e/o altre istituzioni pubbliche per servizi resi vengono in quota parte (50% comprensivi degli oneri riflessi e IRAP) distribuiti tra il personale che si è proficuamente impegnato alla realizzazione dei relativi progetti che annualmente la Giunta ritiene che possano essere incentivabili. La metodologia di corresponsione di questi incentivi è contenuta nel Regolamento per la gestione delle sponsorizzazioni e delle collaborazioni esterne. Per quanto riguarda l’incentivo relativo alla c.d. legge Merloni, si precisa che il Contratto decentrato integrativo disciplina il collegamento tra incentivi dovuti ai sensi della legge in parola e i premi correlati alla produttività, fermo restando che resta vigente il relativo Regolamento adottato dall’ente per la costituzione e i criteri di ripartizione dei fondi in caso di progettazione interna che la Giunta ha licenziato con proprio atto n. 90 del</p>

	27/3/2012. Altri emolumenti corrisposti sulla base di leggi speciali sono relativi alle procuratorie dell'Avvocatura disciplinati con apposito Regolamento dell'ente e pertanto la relativa disciplina non è contenuta nel CCDI che si pone all'esame.
Art. 6 "Indennità: fattispecie, criteri, valori"	L'art. 6 dell'Ipotesi di CCDI contiene la disciplina relativa all'indennità di rischio, maneggio valori, specifiche responsabilità e disagio. Con riferimento all'indennità di rischio sono individuate le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale. In particolare vengono elencate le tipologie di mansioni contenute nel protocollo sanitario redatto dal medico competente ai sensi del decreto legislativo 81/2008, oltre all'esposizione a rischio per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore qualora detta attività venga svolta in via diretta e continuativa. Con riferimento all'indennità di maneggio valori, viene fissata una franchigia al di sotto della quale non può essere corrisposta tale indennità. Con riferimento all'indennità di responsabilità vengono individuate quattro tipologie di specifiche responsabilità con la relativa graduazione dell'importo erogabile, in caso di assunzione diretta di responsabilità connesse all'attività da esercitarsi in modo prevalente sia sotto il profilo temporale che rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese. Con riferimento all'indennità di disagio, viene individuata un'unica tipologia in un importo inferiore rispetto all'indennità di rischio che rappresenta il massimo del disagio possibile.
Art. 7 "Applicazione art. 13 CCNL 9.5.2006"	Disciplina la possibilità da definirsi in sede di contrattazione decentrata integrativa di attribuzione del buono pasto all'inizio o al termine del servizio in alcune circostanze eccezionali.
Art. 8 e 9	Contiene la disciplina relativa al trattamento accessorio e al rimborso dei costi energetici per il personale impegnato in progetti di telelavoro
Art. 10 e 11	Contiene la disciplina legata all'eventuale interpretazione autentica del contratto decentrato e la dichiarazione di conformità rispetto al D.lgs. 150/2009, in quanto il presente contratto decentrato integrativo consiste anche adeguamento dei precedenti integrativi alla suddetta disposizione

	normativa
--	-----------

Modena, 17 gennaio 2013

IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO PERSONALE
(Dott. Raffaele Guizzardi)



VISTO

IL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

