



**Comune di Capannori**  
Provincia di Lucca

**RELAZIONE  
ILLUSTRATIVA**  
(ai sensi art. 40 c. 3 sexties D.Lgs 165/01)

**IPOTESI DI  
CONTRATTO DECENTRATO ANNUALITA' ECONOMICA 2010**





## PREMESSA

Il D. Lgs. 165/2001, prevede, all'articolo 40, comma 3 - sexies che, *a corredo di ogni contratto integrativo, le pubbliche amministrazioni redigano una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa che devono essere certificate dagli organi di controllo mediante utilizzo di schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali;* analogamente l'articolo 40 bis comma 4 prevede che *la relazione illustrativa, fra l'altro, evidenzii gli effetti attesi in esito alla sottoscrizione del contratto integrativo in materia di produttività ed efficienza dei servizi erogati anche in relazione alle richieste dei cittadini: a tal scopo la norma prevede che la funzione Pubblica e il Ministero dell'Economia e delle Finanze predispongano un modello per la valutazione da parte dell'utenza dell'impatto della contrattazione integrativa sul funzionamento dei servizi pubblici (...).*

Nelle more della pubblicazione di detti schemi e modelli da parte della Funzione Pubblica e del Ministero dell'Economia e delle Finanze le amministrazioni sono tenute ad utilizzare schemi già in uso.

La circolare 7 del 13/05/2010 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica avente per oggetto: "Contrattazione integrativa. Indirizzi applicativi del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150" punto 3 A), prevede che, nelle more della pubblicazione nei siti istituzionali degli "appositi schemi", la relazione illustrativa dovrà comunque evidenziare:

- il significato, la ratio e gli effetti attesi da ogni norma anche e soprattutto con riferimento alla natura premiale e selettiva cui è connessa l'erogazione delle risorse, la ricaduta sui livelli di produttività individuale e collettiva, la garanzia del servizio pubblico, l'interesse specifico della collettività;
- gli effetti attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo in materia di produttività ed efficienza dei servizi erogati, anche in relazione alle richieste dei cittadini;
- il rispetto dei principi di legge e di contratto, anche con riferimento alle materie oggetto di contrattazione integrativa;
- il rispetto dell'applicazione dei principi e criteri necessari per l'adeguamento dei contratti integrativi vigenti.

In attesa di tali pubblicazioni si procede alla redazione della relazione illustrativa con particolare attenzione agli aspetti legati all'evoluzione organizzativa della struttura dell'Ente nonché del sistema di valutazione in vigore presso il Comune al fine di evidenziare gli approcci interpretativi finalizzati anche ad un migliore assetto dell'ente funzionale alla erogazione di servizi al cittadino secondo criteri di efficacia, efficienza e appropriatezza.

## PRINCIPI DI LEGGE E DI CONTRATTO

Si elencano gli ultimi Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro:

- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al quadriennio normativo 1998 – 2001 ed al biennio economico 1998 – 1999 del personale del comparto "Regioni – Autonomie Locali", stipulato il 01/04/1999;
- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali per il biennio economico 01.01.2000 – 31.12.2001, stipulato il 05/10/2001;
- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali per il quadriennio normativo 2002-2005 e il biennio economico 2002-2003, stipulato il 22/01/2004;
- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali per il biennio economico 2004 – 2005, stipulato il 09/05/2006;



- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale non dirigente del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali quadriennio normativo 2006 - 2009 biennio economico 2006 – 2007, stipulato l'11/04/2008;
- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale non dirigente del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali biennio economico 2008 – 2009, stipulato il 31/07/2009.

Si elencano gli ultimi contratti decentrati del Comune di Capannori:

- contratto collettivo decentrato integrativo 2002/2005, sottoscritto il 22 aprile 2005;
- accordo di attuazione al contratto decentrato Comune di Capannori 2002/2005, sottoscritto il 20 dicembre 2005;
- contratto decentrato annualità economica 2006, sottoscritto l'8 novembre 2006;
- contratto decentrato annualità economica 2007, sottoscritto il 4 settembre 2007;
- accordo di integrazione al contratto decentrato Comune di Capannori 2002/2005, sottoscritto l'11 ottobre 2007;
- contratto decentrato 2006 – 2009, sottoscritto l'11 novembre 2008;
- accordo di integrazione al contratto decentrato 2006 – 2009, sottoscritto l'11 dicembre 2008;
- contratto decentrato annualità economica 2009 e integrazione al contratto decentrato 2006 – 2009, sottoscritto il 3 giugno 2009;
- integrazione al contratto decentrato annualità economica 2009 e integrazione al contratto decentrato 2006 – 2009, sottoscritto il 02/02/2010.

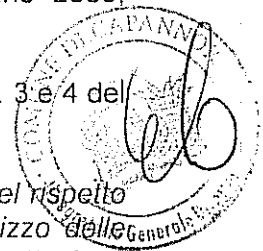
Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali sottoscritto in data 01/04/1999, così come modificato dal CCNL 22/01/2004, individua all'art. 4 le materie oggetto di contrattazione collettiva decentrata integrativa a livello di ente, all'art. 10, comma 1, le modalità di costituzione della delegazione trattante di parte pubblica abilitata alle trattative e all'art. 5, comma 2, i relativi tempi attuativi.

Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 254 del 30/10/2009 sono stati nominati i componenti della delegazione trattante di parte pubblica, così come previsto all'art. 10 del CCNL 01/04/1999, ed in particolare il Presidente è stato nominato nella persona del Segretario Generale Direttore Generale, e i tre componenti nelle persone dei dirigenti ai servizi Sviluppo Economico, Gestione delle Risorse Economiche ed Affari Generali;

Il Comune di Capannori ha sottoscritto l'ultimo contratto decentrato in data 3 giugno 2009, integrato con apposito accordo in data 2 febbraio 2010;

L'ipotesi di accordo sottoscritto in data 14/07/2010 è finalizzato a dare attuazione agli artt. 3 e 4 del Contratto 22/01/04:

*(... Gli enti assumono le iniziative ricomprese nella disciplina dell'art. 1, comma 2 e 3, nel rispetto delle previsioni sulle relazioni sindacali del CCNL dell'1.4.1999 .... Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale... L'ente provvede a costituire la delegazione di parte pubblica ... Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal collegio*





dei revisori dei conti ovvero, laddove tale organo non sia previsto, dai servizi di controllo interno secondo quanto previsto dall'art. 2 del D.Lgs. 30 luglio 1999 n. 286. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro 5 giorni a tali organismi, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. In caso di rilievi da parte dei predetti organismi, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto... I contratti collettivi decentrati integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascun ente, dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi... Gli enti sono tenuti a trasmettere all'ARAN, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio).

Il D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" prevede all'art. 54, comma 1 che: "La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali. Sono, in particolare, escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell'articolo 9, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonché quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421. Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche, la contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge."

L'art. 63 "procedimenti negoziali per il personale ad ordinamento pubblicistico" prevede la durata normativa triennale dei contratti;

L'art. 65 "adeguamento ed efficacia dei contratti collettivi vigenti" fissa al 31 dicembre 2011 il termine per l'adeguamento dei contratti collettivi integrativi ed, in caso di mancato adeguamento, al 31 dicembre 2012 la cessazione di efficacia degli stessi.

Si attesta il rispetto dell'applicazione dei principi e criteri necessari per l'adeguamento dei contratti integrativi vigenti.

## PRODUTTIVITA' ED EFFICIENZA DEI SERVIZI

La disciplina introdotta dall'art. 37 del C.C.N.L. del 22/01/2004 "Compensi per produttività" prevede quanto segue:

- La attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) ed h) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa;
- I compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel PEG o negli analoghi strumenti di programmazione degli enti.
- La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta ai competenti dirigenti nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti dal sistema permanente di valutazione adottato nel rispetto del modello di relazioni sindacali previsto; il livello di conseguimento degli obiettivi è certificato dal servizio di controllo interno.
- Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati...



Il Decreto Legislativo 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" prevede all'art. 18 che *le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale ... secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzano i dipendenti ... attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera ... E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance ...*

Ed ancora, all'art. 23 comma 2 ... *le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione...*

Art. 25 ...*le amministrazioni pubbliche favoriscono la crescita professionale e la responsabilizzazione dei dipendenti pubblici...La professionalità sviluppata ... costituisce criterio per l'assegnazione di incarichi e responsabilità...*

Con deliberazione di Giunta Comunale n°22 del 29/01/2010 (e successiva deliberazione di variazione n° 191 del 13/09/2010) sono stati approvati gli obiettivi ordinari e straordinari del Piano Economico di Gestione e del Piano Dettagliato degli Obiettivi. La politica dell'Amministrazione è stata quella di indirizzare le proprie energie principalmente al miglioramento dei servizi offerti ai cittadini, dei rapporti con il territorio e con il tessuto produttivo, ed al potenziamento e sviluppo delle procedure interne all'Ente. Gli obiettivi sono stati individuati tenendo conto anche della particolare situazione economica del paese, in cui il ruolo degli enti locali diventa anche quello di stimolare il territorio sotto vari punti di vista.

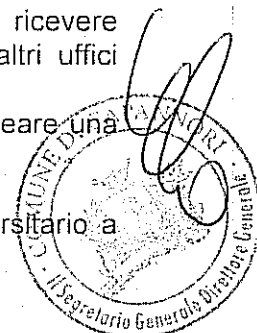
Nell'ambito della programmazione e controllo sono previsti interventi per l'ottimizzazione dei procedimenti interni e strumentali, in particolare:

- analisi degli strumenti di programmazione e controllo e implementazione delle azioni di miglioramento, attraverso l'individuazione, il coordinamento ed il monitoraggio degli obiettivi individuati sia negli strumenti di lungo periodo (relazione previsionale e programmatica) sia di medio-breve periodo (PEG e PDO).
- implementazione della contabilità analitica tramite affiancamento ed integrazione della tradizionale contabilità finanziaria ed al fine di attivare un progressivo processo che porterà all'introduzione della contabilità economico patrimoniale.

Nell'ambito dei progetti finalizzati all'arricchimento della tipologia dei servizi offerti ai cittadini sono previsti:

- l'apertura di nuovi sportelli al cittadino nelle zone nord e sud del territorio comunale;
- l'apertura di un nuovo servizio di nido d'infanzia in frazione di Toringo;
- lo studio di un sistema integrato per la promozione turistica del territorio di Capannori, al fine di poter indirizzare il turista ed il cittadino capannorese nei luoghi e nei siti che rappresentano un'eccellenza per il comune;
- la creazione di uffici di informazione turistica presso vari punti del territorio comunale;
- attività di prevenzione quali l'incremento del controllo della guida in stato di alterazione dovuto a sostanze stupefacenti e abuso di sostanze alcoliche e maggiori controlli dei veicoli che trasportano rifiuti pericolosi;
- l'attività di controllo della viabilità e della sicurezza del territorio nell'orario 20,00 - 2,00;
- l'attivazione di un ufficio mobile nelle frazioni più isolate, al fine di poter ricevere direttamente esposti e poterli formalizzare e smistare subito ad eventuali altri uffici competenti per dare una risposta immediata al cittadino;
- il processo di informatizzazione dei registri delle pratiche edilizie, al fine di creare una banca-dati consultabile dai professionisti e dai cittadini via Internet.

Nell'ambito delle misure anticrisi sono stati previsti interventi di diritto allo studio universitario a sostegno degli studenti capannoresi.





## ORGANIZZAZIONE E FUNZIONI

Il Comune nel gennaio 2010 presenta una struttura organizzativa derivante da una serie di scelte strategiche compiute a partire dalla deliberazione della Giunta Comunale n° 174 del 30.05.2008 fino alla n° 324 del 22.12.2009.

Al 1° gennaio 2010 i Servizi presenti sono:

- Affari Generali
- Direzione Generale
- Gestione risorse economiche
- Governo del territorio
- Lavori Pubblici
- Politiche sociali
- Politiche culturali
- Polizia Municipale e Affari Giuridici
- Segreteria del Sindaco
- Segretariato Generale
- Studi e Ricerche
- Sviluppo economico

A maggio 2010 viene operata una nuova modifica del funzionigramma – organigramma dell'Ente con la deliberazione di Giunta Comunale n° 103 del 23.04.2010, a seguito della quale i Servizi presenti risultano:

- Affari Generali
- Direzione Generale
- Gestione risorse economiche
- Governo del territorio
- Politiche sociali
- Politiche culturali ed educative
- Polizia Municipale e Lavori Pubblici
- Segreteria del Sindaco
- Studi e Ricerche
- Sviluppo economico
- Sviluppo locale

Si rileva l'istituzione di uno specifico servizio denominato "Sviluppo Locale", finalizzato a promuovere lo sviluppo del territorio dal punto di vista economico, produttivo e turistico in un'ottica integrata ed a creare un sistema di relazioni a livello europeo ed internazionale.

Inoltre dal servizio "Polizia Municipale e Affari Giuridici" vengono scorporate le funzioni relative agli Affari Giuridici (gare, contratti e assicurazioni) e le stesse vengono collocate nel servizio Direzione Generale. La Polizia Municipale acquisisce le funzioni relative ai Lavori Pubblici, al fine di rispondere meglio alle esigenze dei cittadini per un maggior coinvolgimento nel territorio, per una risposta più tempestiva e per una maggiore efficienza dei servizi.

Con Determinazione del Segretario Generale n° 762 del 26.04.2010 si istituiscono i seguenti uffici di Posizione Organizzativa:

### Affari Generali

- Elettorale – CED – Protocollo
- Patrimonio – Espropri – Provveditorato
- Sportello al cittadino – Demografici



Direzione Generale

- Direzione
- Personale

Gestione Risorse Economiche

- Tributi-Entrate

Governo del Territorio

- Edilizia
- Politiche ambientali
- Vigilanza edilizia

Politiche Culturali

- Attività educative
- Promozione culturale

Politiche Sociali

- Assistenza alla persona
- Promozione sociale

Segreteria del Sindaco

- Gabinetto del Sindaco

Sviluppo economico

- Attività produttive

Sviluppo Locale

- Marketing territoriale

Polizia Municipale e Lavori Pubblici

- Edilizia pubblica
- Infrastrutture – Reti pubbliche – Global service
- Polizia Municipale
- Protezione civile e attività tecnico operative

Con Determinazione Dirigenziale n. 761/2010 è stata confermata l'istituzione e l'attribuzione dell'incarico di Alta Professionalità nell' "Area legale e gare".

Con successive determinazioni dirigenziali ciascun dirigente ha istituito all'interno del proprio servizio le seguenti Unità Organizzative Semplici:

Affari Generali

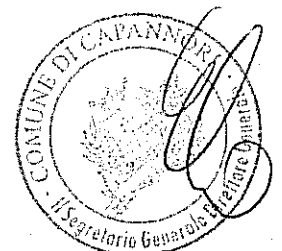
- CED
- Stato Civile
- Partecipazione decentramento

Direzione Generale

- Contratti
- Gestione economica del personale
- Gestione giuridica del personale
- Organizzazione e controllo

Gestione Risorse Economiche

- Entrate
- Contabilità





#### Governo del Territorio

- Disciplina paesaggistica
- Funzioni tecniche ERP
- Segreteria tecnico amministrativa
- Pianificazione urbanistica

#### Polizia Municipale e Lavori Pubblici

- Manutenzione straordinaria viabilità e verde pubblico
- Gestione attività tecnico operative
- Gestione impianti tecnici, idraulici e climatizzazione del patrimonio comunale
- Gestione pubblica illuminazione ed impianti elettrici del patrimonio comunale
- Gestione edifici comunali
- Viabilità – infortunistica
- Annona Polizia giudiziaria e notifiche
- Contravvenzioni e contenzioso
- Ambiente

#### Politiche Culturali

- Politiche Giovanili
- Biblioteche e cultura della pace
- Sport e tempo libero

#### Politiche Sociali

- Sportello Casa sociale
- Servizi amministrativi ed integrazione socio-sanitaria
- Sportello sociale

#### Sviluppo Economico

- Industria, artigianato e agricoltura
- Commercio e Polizia Amministrativa

### **SISTEMA DI VALUTAZIONE**

Il sistema di valutazione vigente presso il Comune prevede una metodologia per i dirigenti, una per le posizioni organizzative ed una per i dipendenti.

La relazione non entra nel merito della metodologia di valutazione delle posizioni e prestazioni dirigenziali in quanto non oggetto della presente relazione illustrativa. Invece, per quanto attiene alla metodologia di valutazione delle Posizioni Organizzative del Comune di Capannori, la stessa è stata approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 713 del 15.15.2006. Si tratta di un sistema impostato sulla pesatura delle posizioni e sulla valutazione dei risultati.

La metodologia utilizzata per la pesatura delle Posizioni Organizzative si muove nella stessa direzione di quella dei dirigenti, attraverso l'implementazione di un sistema che utilizza indicatori numerici di descrizione di aree di valutazione e fattori valutativi delle caratteristiche di complessità della posizione.

La somma degli indici relativi ad ogni singolo fattore (e quindi di ogni area di valutazione) determina il peso complessivo della posizione (la rappresentazione dei fattori di complessità) e, conseguentemente, la graduazione delle posizioni stesse.

Pertanto la pesatura delle posizioni è articolata su tre aree di valutazione:

- collocazione nella struttura
- complessità organizzativa
- responsabilità gestionale, interna ed esterna



Anche per quanto riguarda la valutazione dei risultati il sistema di valutazione è analogo a quello utilizzato per i dirigenti, e si distingue tra "Raggiungimento degli obiettivi" (MbO), ordinari e straordinari, e "Comportamento organizzativo"(Skill), secondo uno schema predefinito.

Come per i dirigenti, anche per le posizioni organizzative si rileva che il sistema di valutazione adottato, oltre alle finalità specifiche, garantisce un monitoraggio costante delle attività ordinarie e straordinarie dell'ente, consentendo una verifica di efficienza e di efficacia delle attività stesse.

Per quanto riguarda la metodologia di valutazione dei dipendenti, si fa presente che con Determinazioni del Segretario Generale Direttore Generale n. 863 del 4/07/2005 e n. 1457 del 31/10/2007 (di modifica) è stato approvato il sistema di valutazione per le progressioni all'interno della categoria e per gli incentivi retributivi variabili.

Sono previste tre aree di valutazione:

- area dei comportamenti organizzativi
- area della formazione
- area dei risultati

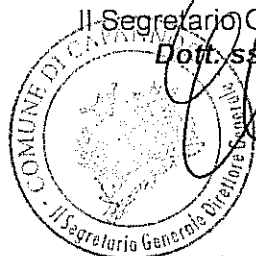
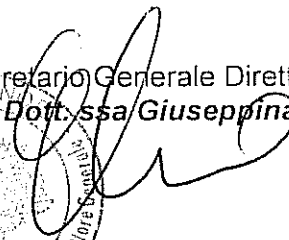
All'interno di ogni area sono previsti altri macrofattori.

Il comportamento organizzativo, il risultato e la formazione devono essere valutati con particolare attenzione alla qualità del lavoro prestato.

Inoltre la misura del fattore "risultati" è determinata sulla base degli esiti dei processi di programmazione e controllo presenti nell'Ente. Quindi anche in questo caso l'analisi metodologica attiene a diversi elementi basati su realizzazione di risultati e sulla qualità del lavoro, anche nella nuova ottica della performance interna all'ente.

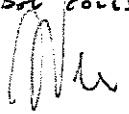
Capannori, 14 ottobre 2010

Il Segretario Generale Direttore Generale  
**Dott. ssa Giuseppina Cruso**



P. LA CERTIFICAZIONE DEL COLLEGO DEI REVISORI : 28/10/2010

MARCONERI



PAOLO BUCCHIGNANI



PATRIZIA DEL PRATA

Patrizia del Prata

