

COMUNE DI COLLE UMBERTO

(Provincia di Treviso)

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi artt. 4 e 5 del CCNL 01.04.1999, a contenuto normativo per il triennio 2013-2015

Relazione illustrativa

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 9 ottobre 2013 Contratto 7 novembre 2013
Periodo temporale di vigenza		Triennio 2013-2015, con efficacia automaticamente prorogata fino alla stipula del contratto successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario comunale - Melaia Attilia Componenti: Responsabile 1^ Area – Pastre Maria Grazia e Responsabile 2^ Area – Gugel Mauro Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CISL-FP, UIL-FPL Firmatarie della preintesa: CISL-FP, UIL-FPL Firmatarie del contratto: CISL-FP, UIL-FPL
Soggetti destinatari		Tutto il personale dipendente dell'Ente (Ente senza dirigenti)
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) principi generali su risorse decentrate e premialità; b) criteri generali per la ripartizione e la destinazione delle risorse decentrate; c) criteri generali per la progressione economica orizzontale; d) fattispecie, criteri, valori e procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi a prestazioni disagiate e a specifiche/particolari responsabilità; e) fattispecie compensi previsti da particolari disposizioni di legge f) disposizioni particolari in materia di telelavoro, personale comandato o distaccato, personale in gestione associata, piani di razionalizzazione; g) individuazione dei servizi pubblici essenziali ai sensi della legge 146/1990
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.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì in data 30 ottobre 2013
		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? Ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del d.lgs. 150/2009, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione approvato annualmente dalla Giunta comunale È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2, del d.lgs. 150/2009? Trattasi di articolo abrogato dal D.Lgs. 14.03.2013, n. 33. Si provvederà entro il 31 gennaio 2014 ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. 33/2013, come da Intesa tra Governo, Regioni, Enti locali sancita dalla Conferenza Unificata del 24.07.2013

		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Vedi punto precedente; si provvede ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013.
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? L'erogazione dei compensi per la produttività è subordinata alla verifica da parte dell'OdV della rendicontazione dello strumento di programmazione operativa (PEG e PDO)
Eventuali osservazioni =====		

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

Articolo 1 – Vengono indicati i contesti normativi e contrattuali di riferimento.

Articolo 2 - Vengono definiti: l'ambito di applicazione, la durata, la decorrenza e la disciplina transitoria. In particolare relativamente alla durata si è tenuto conto di quanto previsto al punto 2. dell'intesa per l'applicazione dell'Accordo quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009 ai comparti contrattuali del settore pubblico sottoscritta in data 30 aprile 2009, che prevede la durata triennale dei contratti. Viene fatta salva la scadenza annuale dei contratti integrativi economici che stabiliscono le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL secondo quanto previsto dall'art. 5 del CCNL 1.4.1999 Comparto Regioni e Autonomie locali.

Articolo 3 - Vengono stabilite le modalità di verifica dello stato di attuazione del contratto.

Articolo 4 – Vengono stabilite le procedure per la definizione delle controversie insorte sull'interpretazione delle norme contrattuali.

Articolo 5 - Vengono fissati i criteri generali per la quantificazione delle risorse decentrate. Al comma 3 vengono, in particolare, dettagliate le condizioni legittimanti per lo stanziamento di risorse variabili ai sensi dell' art. 15, comma 5, del CCNL 01.04.1999

Articolo 6 – Vengono elencati gli strumenti di premialità.

Articolo 7 – Vengono fissati i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie. Nella definizione dei criteri generali viene ribadito il principio di correlazione dei compensi al raggiungimento degli obiettivi assegnati, alla qualità della prestazione e al comportamento professionale secondo i risultati accertati dal sistema di valutazione dell'ente.

Articolo 8 - Vengono fissati i criteri generali per la progressione economica orizzontale a completamento ed integrazione dei criteri stabiliti dall' art. 5, comma 2, del CCNL 31.03.1999. Gli stessi non prevedono alcun automatismo. Viene stabilito in anni due il periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento.

Articolo 9 - Vengono definiti i principi generali per il riconoscimento ed l'erogazione dei compensi accessori definiti "indennità".

Articolo 10 - Vengono fissati i criteri generali e individuate le prestazioni lavorative comportanti particolari condizioni di esposizione al rischio che legittimano il riconoscimento dell'indennità di rischio.

Articolo 11 - Viene individuata quale situazione di lavoro connotata da particolare disagio quella che si determina in occasione dell'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità, nei casi tassativamente indicati al comma 2.

- Articolo 12** - Vengono stabiliti i criteri per l'erogazione dell'indennità di maneggio valori e la graduazione della stessa secondo la media mensile dei valori maneggiati.
- Articolo 13** - Vengono stabiliti i criteri per il riconoscimento dell'indennità per specifiche responsabilità definite dall' art. 17 comma 2 lett. i) del CCNL 01.04.1999 e per la determinazione dell'importo da erogare. Viene prevista la non cumulabilità anche con altra tipologia di indennità per responsabilità.
- Articolo 14** - Vengono stabiliti i criteri generali, le fattispecie di responsabilità e i fattori di valutazione per il riconoscimento dell'indennità per particolari responsabilità definite dall' art. 17 comma 2 lett. f) del CCNL 01.04.1999.
- Articolo 15** - Viene fatto esplicito rinvio alla contrattazione nazionale relativamente alle condizioni e limiti per l'eventuale erogazione dell'indennità di turno.
- Articolo 16** - Viene fatto esplicito rinvio ai regolamenti interni dell'ente per l'erogazione di compensi previsti da particolari disposizioni di legge.
- Articolo 17** - Viene previsto che i dipendenti partecipanti ad eventuali progetti sperimentali di telelavoro possono partecipare ai progetti di produttività.
- Articolo 18** - Viene prevista la partecipazione del personale dell'ente eventualmente comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni o aziende, alle selezioni per le progressioni economiche secondo le regole indicate nel contratto decentrato.
- Articolo 19** - Viene fatto rinvio a specifici accordi integrativi del contratto decentrato in relazione ad eventuali convenzioni per la gestione associata di funzioni e/o servizi.
- Articolo 20** - Viene fatto rinvio all'adozione di eventuali piani di razionalizzazione ai sensi dell'art. 16 del D.L. 98/2011, ai fini di un possibile incremento della risorse decentrate.
- Articolo 21** - Vengono individuati i servizi pubblici essenziali ai sensi della legge 146/1990.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui all'articolo 7 le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo
Art. 17, comma 2, lett. a) – produttività	Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali (in essere al 31.12.2012)	€ 40.796,85
Art. 17, comma 2, lett. c) – retribuzione di posizione e risultato p.o.	(ente senza dirigenza)
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo	Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato
Art. 17, comma 2, lett. e) – indennità di disagio	Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato
Art. 17, comma 2, lett. f) – indennità per specifiche responsabilità	Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato
Art. 17, comma 2, lett. g) – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, avvocatura, ecc.)	Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato
Art. 17, comma 2, lett. i) – altri compensi per specifiche responsabilità	Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato
Art. 31, comma 7, CCNL 14.9.2000 – personale educativo	Parte non pertinente allo

nido d'infanzia	specifico accordo illustrato
Art. 6 CCNL 5.10.2001 – indennità per personale educativo e docente	Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto (dovute per l'anno 2012)	€ 9.958,80
Somme rinviate	Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato
Altro	
Totale	

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

C) effetti abrogativi impliciti

Il contratto determina l'abrogazione implicita delle norme del CCDI previgente relativo al quadriennio 1998-2001 e successive modifiche/integrazioni.

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

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità. In particolare:

- viene ribadito il divieto di distribuzione degli incentivi e premi in assenza di verifiche;
- viene riaffermato il principio della selettività del sistema premiante e della differenziazione degli esiti di valutazione tra i singoli dipendenti attraverso l'applicazione del Sistema di Valutazione della prestazione del personale dipendente (elaborato dal Centro Studi Amministrativi della Marca Trevigiana - ultimo aggiornamento approvato con delibera G.C. n. 81 del 06.07.2011 e successive modifiche approvate con delibera di G.C. n. 61 del 12.06.2013);
- l'art. 7 comma 1, lett. e) prevede, in linea con quanto disposto anche dall' art. 38 "Strumenti di incentivazione monetaria" del vigente Regolamento per l'ordinamento degli uffici e servizi, la valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- non sono previsti automatismi;
- viene previsto uno sbarramento di accesso alla c.d. produttività in termini di presenza in servizio.

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

Le previsioni sono coerenti con il principio di selettività delle progressioni economiche. In particolare:

- i criteri definiti non prevedono alcun automatismo;
- viene stabilito in anni due il periodo di permanenza nella posizione economica in godimento, incrementato ad anni quattro per l'accesso all'ultima posizione economica di ciascuna categoria;
- si applica il Sistema di Valutazione della prestazione del personale dipendente (elaborato dal Centro Studi Amministrativi della Marca Trevigiana - ultimo aggiornamento approvato con delibera G.C. n. 81 del 06.07. 2011 e successive modifiche approvate con delibera di G.C. n. 61 del 12.06.2013).

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

I numerosi e sempre più puntuali interventi normativi succedutisi nel corso degli ultimi anni hanno impattato sulla contrattazione integrativa non solo in relazione ai vincoli finanziari, ma anche agli strumenti di programmazione economica e gestione delle risorse umane.

Gli enti locali devono infatti dare attuazione, recependole nei propri ordinamenti, alle norme contenute nel D.Lgs. 150/2009 con particolare riferimento al ciclo di gestione della performance e al sistema premiante.

Secondo il vigente regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi del Comune di Colle Umberto il ciclo della performance si sviluppa attraverso le seguenti fasi: attività di programmazione, monitoraggio, misurazione e valutazione della performance, rendicontazione dei risultati.

In particolare l'attività di programmazione si esprime attraverso le linee programmatiche di mandato, la relazione previsionale e programmatica, il piano esecutivo di gestione e il piano dettagliato degli obiettivi, con la definizione e assegnazione degli obiettivi da raggiungere, dei risultati attesi e rispettivi indicatori, in stretta correlazione con l'attribuzione delle risorse necessarie.

Il sistema di gestione del ciclo della performance è strettamente legato ed integrato al sistema di valutazione delle performance individuali oltre che di gruppo. I compensi legati alla qualità delle prestazioni vengono liquidati a consuntivo solo dopo aver valutato il raggiungimento degli obiettivi. Specialmente gli obiettivi "di innovazione/sviluppo" e/o "strategici" sono associati a degli indicatori di risultato che vengono monitorati e

valutati dall'OdV. Il budget di struttura viene creato in modo da garantire un sostanziale equilibrio in termini di risorse assegnate tra le varie aree, sarà poi il risultato della performance individuale a consentire il raggiungimento o meno degli obiettivi assegnati e questo può determinare una responsabilità di risultato solidale tra i dipendenti coinvolti.

In tale contesto il contatto integrativo decentrato, ribadendo il principio di correlazione dei compensi al raggiungimento degli obiettivi assegnati, alla qualità della prestazione e al comportamento professionale secondo i risultati accertati dal sistema di valutazione dell'ente, dovrebbe favorire il conseguimento di significativi incrementi di produttività.