COMUNE DI SALGAREDA

PROVINCIA DI TREVISO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO NORMATIVO AI SENSI DELL'ART. 40 COMMA 3 BIS DEL d.Lgs. n. 165 del 30.03.2001

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

Relazione illustrativa del Contratto Integrativo normativo triennio 2013-2015

Preintesa del 18 febbraio 2013

Data di sottoscrizione		Preintesa: 18.02.2013 Contratto:
Periodo temporale di vigenza		Triennio 2013 - 2015
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: PARISI Dott. Vincenzo Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CISL PP Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CISL -FP
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) disposizioni generali:quadro normativo, ambito di applicazione e decorrenza del contratto integrativo b) criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse c) fattispecie,criteri, valori e procedure per corrispondere al personale compensi relativi a prestazioni disagiate ed a specifiche/particolari responsabilità
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 in data 20 febbraio 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 **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 **Si per quanto di diretta applicazione agli enti locali**
		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**
Eventuali osservazioni: nessuna		

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

Titolo I – Disposizioni generali

Capo 1 – Disposizioni generali. .

Articolo 1 – Quadro normativo e contrattuale: indica il quadro normativo di riferimento del contratto collettivo decentrato integrativo costituito dai d. lgs. 165/2001, 150/2009, 141/2011, D.L. 78/2010, il regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi, il sistema di valutazione del personale, il CCNL Regioni Autonomie locali vigente.

Articolo 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza e disciplina transitoria: il CCDI si applica al personale non dirigente in servizio presso l'Ente a decorrere dal 1.1.2013 fino al 31.12.2015. Ai sensi del combinato disposto dei commi 2 e 4 dell'art. 65 del d. lgs. 150/2009 i contratti collettivi decentrati degli enti locali cessano di avere efficacia il 31.12.2012 e non sono ulteriormente applicabili oltre tale data: per questo motivo si è reso necessario addivenire alla stipula del nuovo CCDI, compatibile con le sopravvenute modifiche normative, in particolare sulla meritocrazia e premialità e sulle materie demandate alla contrattazione decentrata.

Articoli 3-4 – Le parti convengono verifiche a cadenza annuale sull'attuazione del contratto; viene disciplinato il procedimento per l'interpretazione autentica del contratto.

Titolo II – Trattamento economico del personale

Capo I – Risorse e premialità

Articolo 5 – Quantificazione delle risorse: le parti danno atto che la quantificazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, produttività ed altri istituti economici previsti dal contratto è di esclusiva competenza dell'Amministrazione. Riconoscono che le risorse variabili ex art. 15 comma 2 e comma 5 del CCNL 1.4.1999 possono essere rese disponibili solo nel rispetto dei limiti ed alle condizioni previste dalla legge o dai CCNL vigenti.

Articolo 6 – Strumenti di premialità: vengono individuati gli strumenti di premialià per il personale dipendente, ai quali è destinata annualmente la parte prevalente del trattamento accessorio comunque denominato, conformemente a quanto disposto dall'art. 40 comma 3 bis del d. lgs. 165/2001.

Capo II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

Articolo 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie: vengono stabiliti i criteri per la destinazione delle risorse, nel rispetto di quanto stabilito dal titolo III del d. lgs. 150/2009 in materia di meritocrazia, premialità e selettività del sistema premiante, la valorizzazione dei dipendenti che hanno performance elevate, il divieto di distribuire incentivi in assenza di verifiche sui sistemi di valutazione (OIV); inoltre la premialità deve sempre ricondursi a effettive situazioni in cui la prestazione lavorativa del dipendente porti un miglioramento quali-quantitativo nell'organizzazione.

Inoltre sono stati inseriti criteri per la ripartizione del compenso per la produttività atti a collegarla alla effettiva presenza in servizio (commi 3, 4, 5 e 6).

Capo III - Progressione economica orizzontale

Articolo 8 – Criteri generali: fissazione dei criteri per la partecipazione alla progressione economica orizzontale, esclusivamente legati al merito, con esclusione di elementi automatici quali l'anzianità di servizio. Per partecipare alla progressione economica è necessario aver maturato almeno due anni di servizio nell'ultima posizione economica acquisita. E' stabilito che il valore economico della progressione è riconosciuto dal 1° gennaio successivo a quello cui si riferisce la valutazione ed inoltre che nel periodo di vigenza delle limitazioni di cui all'art. 9 e 21 del D.L. 78/2010 non si effettueranno progressioni economiche orizzontali, neanche giuridiche.

Capo IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi a prestazioni disagiate ed a specifiche/particolari responsabilità.

Articoli dal 9 al 17 - In questi articoli sono definiti i criteri, le modalità di assegnazione ed erogazione, inoltre l'entità delle risorse decentrate destinate alla corresponsione di compensi accessori definiti "indennità" che sono sempre collegate ad effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità. Le somme disponibili per l'erogazione delle singole indennità è definito in sede di contrattazione decentrata annuale.

Capo V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Articolo 18 – Compensi previsti da particolari disposizioni di legge: si dà atto che al personale dipendente possono essere erogati emolumenti in riferimento a quanto previsto dall'art. 15 comma 1 lett. d) e k) del CCNL 1.4.1999.

Titolo III – Disposizioni particolari

Art. 19 - 22 – Per gli istituti realtivi al telelavoro, banca delle ore e personale in gestione associata si rinvia la disciplina al momento della concreta individuazione applicativa della singola fattispecie. In merito al personale comandato o distaccato viene ribadito il diritto del dipendente a concorrere alle selezioni per le progressioni orizzontali come da norme contrattuali.

Art. 23 – Piani di razionalizzazione: si stabilisce che in presenza di tali piani le economie conseguite possano essere destinate alla contrattazione integrativa fino ad un massimo del 50%.

.

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

Si assevera che non vi sono effetti economici in termini di costi del personale che trovano contabilizzazione e proposta di certificazione all'esterno dei Fondi per la contrattazione integrativa.

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

Le previsioni sono coerenti con i criteri generali per la definizione del nuovo regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi alla luce dei principi dettati dal D.Lgs. 150/2009 approvate con delibera di Giunta comunale n. 26 del 22/11/2010 e per la valutazione e la premialità del personale questo Ente ha aderito al servizio associato per la costituzione di un organismo di valutazione indipendente intercomunale come da deliberazione del Consiglio Comunale n. 27 del 29/11/2010.

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

Per quanto riguarda la progressione economica orizzontale, l'art. 9 prevede criteri esclusivamente legati al merito, con esclusione di elementi automatici quali l'anzianità di servizio. Le parti danno atto che non si effettueranno progressioni economiche orizzontali, nemmeno ai fini giuridici, nel periodo di vigenza delle limitazioni di cui all'articolo 9, commi 1 e 21, del D.l. 78/2010.

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

Dalla sottoscrizione della preintesa del 18 febbraio 2013, si attende un consolidamento dei risultati raggiunti per effetto del precedente contratto collettivo decentrato integrativo in quanto il contenuto dello stesso è stato in gran parte confermato, depurato delle parti incompatibili con la normativa attualmente vigente. In particolare ci si attende un incremento dell'efficienza nonché dell'efficacia nei processi organizzativi dell'Ente al fine di potenziare i servizi offerti ai cittadini.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

==========

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA

Per il contratto integrativo normativo anni 2013-2015, come indicato nella circolare n. 25 del 19.07.2012 Mef-Dipartimento di Ragioneria Generale dello Stato, si assevera, in via preliminare, l'assenza di effetti economici in termini di costi del personale la cui contabilizzazione e proposta di certificazione sia registrata all'esterno dei Fondi per la contrattazione integrativa.
Come riportato nella relazione illustrativa lett. b) il fondo unico per le risorse decentrate relativamente ai singoli anni interessati, 2013 – 2014 e 2015, sarà oggetto di singoli accordi economici definiti annualmente che saranno accompagnati dalle relative relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria nel rispetto della circolare Mef-Dipartimento di Ragioneria Generale dello Stato n. 25/2012.

Salgareda 20 febbraio 2013

Il Responsabile del Servizio Personale
Dott.ssa Paola Pillon

COMUNE DI SALGAREDA (Treviso)