



COMUNE DI PONZANO VENETO

PROVINCIA DI TREVISO

DIPARTIMENTO Economico Finanziario
SETTORE Contabilità- Personale –Economato

*Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, a contenuto normativo, per il triennio 2013-2015. **Relazione illustrativa***

In data **04.06.2013**, ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 01.04.1999 (così come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22.01.2004) fra la delegazione di parte pubblica e di parte sindacale, è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo di contratto collettivo decentrato integrativo con cui vengono determinate le regole per l'utilizzo delle risorse decentrate per gli anni 2013 – 2015.

La contrattazione si è svolta nell'ambito dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dell'Ente e sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dalla legge e dai contratti collettivi nazionali. Lo stesso è conforme, in ogni sua parte, a quanto previsto dal D.Lgs. 27/10/2009, 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" e successive modifiche ed integrazioni.

Ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies, del D.Lgs. n. 165/2001 e sulla base di quanto previsto e chiarito nella circolare della RGS n. 25 del 19.07.2012, è redatta la presente 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 04.06.2013 Contratto 23.12.2013
Periodo temporale di vigenza	Anni 2013 - 2015
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente – Sessa Carlo – Segretario/Direttore Generale Callegari Lorenzo -Responsabile Dipartimento Economico-Finanziario Visotto Angelo – Responsabile del Dipartimento Tecnico Rizzo Laura – Responsabile della II^ sezione del Dipartimento Economico Finanziario Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CISL-FPS, CGIL-FLFP, UIL-FPL, CSA- FIADEL, DICCAP-SULP, RSU Organizzazioni sindacali firmatarie della preintesa::CISL-FPS, CGIL-FLFP, UIL-FPL, RSU Organizzazioni sindacali firmatarie del Contratto: CISL-FPS, CGIL-FLFP, UIL-FPL, RSU
Soggetti destinatari	Tutto il personale dipendente dell'Ente (Ente privo di dirigenza)
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 d) fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi a prestazioni rischiose e disagiate e) maneggio valori f) indennità educatrici Asilo nido (art.37,comma 1,lett. c),d) CCNL 6/7/95) f) fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi specifiche/particolari responsabilità previste nell'art.17, comma 2, lettere f) e i) del CCNL 31.3.1999; g) reperibilità

e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione Rispetto dell'iter adempimenti procedurale	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì in data 19.12.2013
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	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'art.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'art.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 competenza
		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'art.16 del D.lgs. 150/2009
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 Viene indicato il personale a cui si applica il presente accordo.

Articolo 2 Vengono definiti: 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 determinazione con cadenza annuale dei contratti integrativi economici che stabiliscono le modalità di utilizzo ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.

Viene dato atto dell'adeguamento alle disposizioni legislative vigenti ai sensi dell'art.65 del D.lgs n.150/2009 e successive modificazioni.

Articolo 3 Vengono individuati i servizi pubblici essenziali ai sensi della legge n.146/1990.

Articolo 4 Vengono definite le prestazioni indispensabili e i contingenti di personale per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali

Articolo 5 Vengono definiti i principi, in relazione al protocollo sottoscritto tra il ministro della Funzione pubblica, le Autonomie e le OO.SS. Il 10-05-2012, convenendo che il sistema delle relazioni sindacali a livello decentrato deve concorrere alla razionalizzazione, innovazione e riorganizzazione delle pubbliche amministrazioni, attraverso la partecipazione consapevole dei lavoratori, mediante le rispettive rappresentanze.

Articolo 6 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 c. 5 del CCNL 01.04.1999.

Articolo 7 Vengono elencati gli strumenti di premialità.

- Articolo 8 Vengono stabilite le modalità di valutazione e di risoluzione delle controversie precisando che la struttura e i principi del sistema di valutazione saranno quelli contenuti nell'elaborazione del Centro Studi della Marca Trevigiana, sia per il metodo di valutazione delle performances del personale, che della performances del personale sarà utilizzato sia per la valutazione delle posizioni organizzative, sia per la valutazione delle prestazioni ai fini della produttività' in ragione dei risultati ottenuti relativamente al raggiungimento di obiettivi affidati, sia per le progressioni economiche orizzontali all'interno delle categorie.
-
- Articolo 9 Vengono fissati i principi per la destinazione e finalità delle risorse decentrate - con esclusione di quelle variabili derivanti dall'art.15, comma 1, lett. k) del CCNL del 01.04.1999- che sarà annualmente utilizzato per le finalità di cui all'art.17 del CCNL del 01.04.1999 e all'art. 33 del CCNL del 22.01.2004.
- Articolo 10 Vengono fissati i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie di cui all'art.17, comma 2, lett.a) del CCNL 01/04/1999 (produttività e miglioramento servizi). 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 11 Vengono definiti i principi generali per il riconoscimento e l'erogazione dei compensi accessori definiti "indennità", quali:
- turno
 - specifiche responsabilità (art. 17. c. 2 lett. f) come aggiornato dall'art. 7, c. 1 CCNL 9.5.2006)
 - rischio
 - disagio
 - maneggio valori
 - comparto
 - indennità educatrici Asilo nido (art.37 comma 1, lett. c), d) CCNL 06/07/1995)
 - reperibilità
 - responsabilità (Art.36 CCNL 22/01/2004 -art. 17, c. 2 lett. l) CCNL 1.4.1999)
-
- Articolo 12 Vengono fissati i criteri per la progressione economica orizzontale a completamento ed integrazione di quelli stabiliti dall'art.5, comma 2, del CCNL 31.03.1999. Gli stessi non prevedono alcun automatismo. Viene tenuto conto del merito definito nell'ambito del sistema di valutazione adottato nell'ente e dell'esperienza, intesa in termini di numero anni di servizio. Viene stabilito che il lavoratore abbia maturato presso l'Ente una permanenza minima di 2 anni nella posizione economica in godimento.
-
- Articolo 13 Viene fatto esplicito rinvio ai regolamenti interni dell'ente per l'erogazione di compensi previsti da particolari disposizioni di legge.
- Articolo 14 Vengono stabiliti i criteri per eventuali piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e funzionamento (compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche) ai sensi dell'art.16 commi 4,5 e 6 del D.L. n. 98 del 06/07/2011 Da adottarsi da parte dell'Ente entro il 31 marzo di ogni anno.
- Articolo 15 Vengono ribaditi i principi relativi al fondo per il lavoro straordinario.
- Articolo 16 Vengono dettate le norme finali tra le quali la sostituzione del CCDI sottoscritto in data 25.03.2009, a valere per il triennio 2009/2013, con il presente.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato che contiene solo le regole per il triennio.

c) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti in quanto il precedente CCDI è divenuto inefficace a seguito dell'evoluzione

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 quanto verso il personale si applica il sistema di valutazione elaborato dal Centro Studi della Marca Trevigiana, sia per il metodo di valutazione delle performances del personale. Sistema che sarà utilizzato sia per la valutazione delle posizioni organizzative, sia per la valutazione delle prestazioni ai fini della produttività' in ragione dei

risultati ottenuti relativamente al raggiungimento di obiettivi affidati, sia per le progressioni economiche orizzontali all'interno delle categorie.

e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche:

Viene garantito il carattere di estrema selettività delle progressioni economiche in quanto l'articolo 12 stabilisce :

- un numero di anni 2 di servizio maturato presso l'Ente nella posizione economica in godimento per accedere alla progressione economica superiore;
- il conseguimento da parte del lavoratore di una valutazione media, tenuto conto sia dell'area dei risultati che di quella comportamentale, nel periodo minimo di servizio richiesto per l'accesso non inferiore al 70 per cento del massimo attribuibile sulla base del sistema di valutazione adottato.

In ogni caso le progressioni sono sospese per il triennio 2011-2013 in attuazione dell'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

Trattandosi di un contratto di tipo normativo, non si avranno effetti particolari derivanti connessi agli strumenti di programmazione gestionale. Si deve però evidenziare che la sottoscrizione del contratto porterà sicuramente degli indubbi benefici di benessere organizzativo, dando un quadro stabile alla situazione lavorativa.

g) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Ponzano Veneto, 23/12/2013

IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE
IL SEGRETARIO/DIRETTORE GENERALE

f.to Sessa dott. Carlo