

COMUNE DI MARMIROLO

(Provincia di Mantova)

Contratto collettivo decentrato integrativo

PARTE NORMATIVA 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 11.06.2013 Contratto
Periodo temporale di vigenza		Triennio 2013 - 2015
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario Comunale Gabriele Avanzini Componenti : Responsabile Area Amministrativa-Settore Affari Generali Roberta Zirelli – Responsabile Area Servizi Finanziari Roberta Bardini Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL Firmatarie della preintesa: FP-CGIL; CISL-FP; UIL-FPL Firmatarie del contratto:
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Disposizioni generali: quadro normativo, ambito di applicazione, decorrenza b) Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse c) Fattispecie, criteri, valori e procedure per la corresponsione al personale dei compensi relativi a prestazioni 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? 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 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
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013? Il programma è stato approvato in data 29.12.2011
		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.

		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>Il Nucleo di valutazione verifica annualmente la rendicontazione dello strumento di programmazione operativa (PRO)</p>
<p>Eventuali osservazioni =====</p>		

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

Titolo I – Disposizioni generali

Articolo 1 – Campo di applicazione e durata

Articolo 2 – Quadro normativo e contrattuale: indica il quadro normativo di riferimento del contratto collettivo decentrato integrativo costituito dai Decreti Legislativi 165/2001, 150/2009, 141/2011, dal Decreto Legge 78/2010, dal Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, dal sistema di valutazione del personale e dal CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali vigente.

Articolo 3 – Materie oggetto di contrattazione decentrata: sono state individuate le materie oggetto della contrattazione decentrata nel rispetto dei limiti e dei vincoli della contrattazione nazionale e delle normative sopra richiamate.

Titolo II – Trattamento economico del personale

Articolo 4 – Fondo di cui all'art.31 del CCNL del 22.1.2004: le parti danno atto che la quantificazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività è di competenza dell'Amministrazione e riconoscono che le risorse variabili non possono essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità.

Articolo 5 – Criteri ed indirizzi per la destinazione delle risorse decentrate: vengono stabiliti i criteri per la destinazione delle risorse, nel rispetto della disciplina prevista dai CCNL 22.1.2004 e 1.4.1999 (progressioni economiche orizzontali, indennità di comparto, esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, indennità contrattuali, esercizio di attività svolte in particolari condizioni disagiate, compensi incentivanti la produttività in attuazione del sistema di misurazione e valutazione della performance). Si stabilisce il divieto di attribuzione generalizzata di compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

Articolo 6 – Destinazione delle risorse decentrate: sono stati individuati i criteri di applicazione per i diversi utilizzi ammessi (indennità, incentivi, progressioni economiche orizzontali, indennità di comparto)

Articolo 7 – Criteri generali di riparto dei piani di razionalizzazione: è stata prevista e disciplinata l'incentivazione di cui all'art. 16, comma 4, del D.L. 98/2011, prevedendone l'applicazione esclusivamente con la "fasce di premialità".

Articolo 8 – Indennità. Principi generali: sono state definite le condizioni di lavoro che potranno giustificare l'erogazione di compensi accessori denominati "indennità".

Articolo 9 – Indennità. Fattispecie, criteri, valori: si individuano le seguenti indennità:

- a) Indennità di rischio
L'indennità di rischio, in applicazione dell'art.37 del CCNL 14.9.2000, verrà corrisposta nell'importo mensile di € 30,00 rapportato ai giorni di effettiva esposizione al rischio, al personale con mansioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, precisate dal contratto. L'individuazione degli aventi diritto compete ai Responsabili di settore, che ne dovrà dare comunicazione alla RSU ed alle delegazioni sindacali firmatarie dell'accordo.
- b) Indennità di maneggio valori
L'indennità di maneggio valori verrà corrisposta al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino il maneggio di valori di cassa in un importo giornaliero variabile da € 0,50 ad € 1,50 secondo il valore annuo maneggiato.
- c) Indennità per specifiche responsabilità-Art.17 c.2 lett.F) CCNL 1.4.1999
L'indennità è finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportino specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C, quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art.11 comma 3 del CCNL 31.3.1999, e D che non risulti incaricato di posizioni organizzative. Entro il mese di novembre la Giunta Comunale determinerà il punteggio massimo assegnato a ciascuna area per la parametrizzazione delle indennità

attribuibili nell'ambito dell'area stessa. Il responsabile del servizio assegnerà ai propri collaboratori compiti e/o attività comportanti l'attribuzione dell'indennità, compilando la scheda allegato A al contratto. Vengono stabilite tre fasce per la graduazione delle posizioni destinatarie dell'indennità sulla base di livelli di responsabilità alta, media e bassa. Ogni responsabile di servizio provvederà alla valutazione delle specifiche responsabilità di ciascun dipendente interessato ed alla conseguente collocazione del medesimo in una delle tre fasce. L'importo annualmente assegnato per la retribuzione delle indennità per specifiche responsabilità dovrà essere determinato in sede di costituzione annuale del fondo risorse decentrate e gli importi economici delle indennità corrispondenti a ciascuna fascia saranno determinati con sistema proporzionale tra punteggio massimo complessivo della pesatura e valore delle risorse assegnate.

- d) Indennità per specifiche responsabilità-Art.17 c.2 lett.I) CCNL 1.4.1999
L'indennità compensa l'esercizio di specifiche responsabilità del personale delle categorie B e C, attribuite con atto formale, derivanti da delega di qualifica di ufficiale di stato civile, elettorale e d'anagrafe nella misura annua di € 300,00 per delega piena, ridotta al 50% per delega parziale.
- e) Indennità di disagio
L'indennità compensa l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale di categorie A, B e C. L'indennità viene stabilita in € 20,00 mensili lordi ed è riconosciuta al personale che opera con carattere di prevalenza in presenza delle situazioni di disagio indicate nel contratto.
- f) Indennità di turno
L'indennità viene corrisposta nelle misure e con le modalità previste dall'art.13 del DPR 268/1987 e dall'art.22 del CCNL 14.9.2000 al personale inserito in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.
- g) Indennità di reperibilità
L'indennità, in applicazione dell'art.23 del CCNL 14.9.2000, compensa il servizio di reperibilità a domicilio per i dipendenti indicati nel provvedimento istitutivo del servizio. Le aree di intervento per i servizi di reperibilità sono individuate dalla Giunta.
- h) Compensi per orario notturno, festivo, notturno festivo e per lavoro domenicale
I compensi vengono riconosciuti, in applicazione dell'art.17 c.2 lett.d) ai dipendenti che per esigenze di servizio vi siano adibiti.

Articolo 10 – Risorse destinate all'erogazione del compenso premiale: l'attribuzione del compenso premiale, da finanziarsi con risorse messe a disposizione dall'Amministrazione Comunale e/o con eccedenza di risorse stabili, è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento qualitativo dei servizi oggettivamente misurabili e concretamente verificabili. Vengono individuate due tipologie di premi:

- 1- Premio riservato ai dipendenti coinvolti in un numero limitato di progetti di rilievo strategico per l'ente (performance organizzativa)
- 2- Premio collegato alla valutazione delle prestazioni individuali (performance individuale)

Sono stati definiti i criteri di partecipazione del personale a tempo indeterminato (prevedendo riduzioni in caso di ridotta presenza annuale in servizio fino alla mancata erogazione in caso di servizio effettivo inferiore ai 90 giorni), determinato e parziale. La quota individuale è parametrata sulla base della categoria di appartenenza.

Titolo III – Disposizioni contrattuali integrative

Articolo 11- Criteri di valutazione per le progressioni orizzontali: le parti hanno rinviato a successiva contrattazione la revisione dei criteri integrativi per le progressioni orizzontali.

Articolo 12 – Telelavoro: sono state previste e disciplinate le modalità di realizzazione di progetti sperimentali di telelavoro.

Articolo 13 – Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni: le parti hanno preso atto della già avvenuta costituzione del Comitato.

Articolo 14 – Servizi minimi essenziali in caso di sciopero: le parti si sono impegnate ad attivarsi per dare attuazione alla vigente disciplina in materia di garanzia dei servizi minimi essenziali.

Articolo 15 – Interpretazione autentica.

Articolo 16 – Fondo Perseo-Rinvio: le parti hanno rinviato a successiva contrattazione la eventuale destinazione di quota dei proventi delle sanzioni amministrative di cui all'art.208 c.4 lett.C) del Codice della Strada alla previdenza complementare di cui al Fondo Perseo.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

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 decentrata.

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 le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il regolamento per la valutazione e la premialità del personale (approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 26 del 19.03.2011) nonché il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 87 del 14.07.2011).

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

Lo schema di CCDI non prevede nuove progressioni economiche in quanto il meccanismo di progressione è regolato dal CCDI del 17.02.2005 e in ogni caso esse 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

I criteri collegano il sistema incentivante esclusivamente al raggiungimento di specifici obiettivi, anche strategici, previsti nel PRO, i quali attengono al conseguimento di un maggiore livello di produttività e/o di efficienza e/o di efficacia dei servizi dell'ente, sotto monitoraggio del Nucleo di Valutazione.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Contratto collettivo decentrato integrativo
PARTE NORMATIVA TRIENNIO 2013 - 2015

Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

PARTE NON PERTINENTE ALLO SPECIFICO ACCORDO ILLUSTRATO

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

PARTE NON PERTINENTE ALLO SPECIFICO ACCORDO ILLUSTRATO

Sezione II – Risorse variabili

PARTE NON PERTINENTE ALLO SPECIFICO ACCORDO ILLUSTRATO

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

PARTE NON PERTINENTE ALLO SPECIFICO ACCORDO ILLUSTRATO

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

PARTE NON PERTINENTE ALLO SPECIFICO ACCORDO ILLUSTRATO

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

PARTE NON PERTINENTE ALLO SPECIFICO ACCORDO ILLUSTRATO

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

PARTE NON PERTINENTE ALLO SPECIFICO ACCORDO ILLUSTRATO

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

PARTE NON PERTINENTE ALLO SPECIFICO ACCORDO ILLUSTRATO

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

PARTE NON PERTINENTE ALLO SPECIFICO ACCORDO ILLUSTRATO

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

PARTE NON PERTINENTE ALLO SPECIFICO ACCORDO ILLUSTRATO

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

PARTE NON PERTINENTE ALLO SPECIFICO ACCORDO ILLUSTRATO

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

PARTE NON PERTINENTE ALLO SPECIFICO ACCORDO ILLUSTRATO

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

PARTE NON PERTINENTE ALLO SPECIFICO ACCORDO ILLUSTRATO

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

PARTE NON PERTINENTE ALLO SPECIFICO ACCORDO ILLUSTRATO

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

PARTE NON PERTINENTE ALLO SPECIFICO ACCORDO ILLUSTRATO

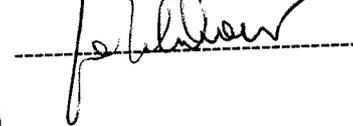
Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione
PARTE NON PERTINENTE ALLO SPECIFICO ACCORDO ILLUSTRATO

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato
PARTE NON PERTINENTE ALLO SPECIFICO ACCORDO ILLUSTRATO

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo
PARTE NON PERTINENTE ALLO SPECIFICO ACCORDO ILLUSTRATO

IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE

Dott. Gabriele Avanzini



IL RESPONSABILE DEI SERVIZI FINANZIARI



Rag. Roberta Bardini

