

COMUNE DI Pontelongo
Provincia di Padova

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
al contratto integrativo- PARTE NORMATIVA -
anni 2013/2015**

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)



PARTE I: La relazione illustrativa

I.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

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

Data di sottoscrizione		19 giugno 2013
Periodo temporale di vigenza		Anno/i 2013/2015
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Dr. Calogero Contino (direttore generale e segretario comunale) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL CISL UIL . Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL CISL UIL
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Indice del contratto: PREMESSA ART.1. Composizione delegazioni ART. 2 . Campo di applicazione, obiettivi, finalità e durata ART.3. Procedure di attuazione del C.C.D.I..... ART.4. Procedure di raffreddamento dei conflitti ART.5. Regolamento del diritto allo sciopero ART.6. Diritti e Libertà Sindacali ART.7 Strumenti di primarietà ART.8. Costituzione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane ART.9. Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie ART.10. Criteri per l'incentivazione della produttività..... ART.11. Criteri per la progressione economica all'interno della categoria..... ART.12. Criteri per l'attribuzione della retribuzione di Posizione e Risultato ART.13. Indennità di rischio e disagio ART.14. C.U.G. ART.15. Criteri per le politiche di ART.17. Gestione del lavoro straordinario ART.18. Banca delle ore ART.19. Mensa ART.20. Formazione ART.21. Miglioramento ambiente di lavoro e sicurezza ART.22. Interpretazione autentica
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 che si trova allegata.
		L'Organo di controllo interno non ha effettuato alcun rilievo.

	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Tutti i contratti decentrati integrativi approvati dall'entrata in vigore del D. Lgs 150/2009 sono integralmente pubblicati sul sito istituzionale- sezione TRASPARENZA. - Presupposto all'approvazione del piano delle performance 2013 è l'approvazione del bilancio di previsione 2013, avvenuta il 1/7/2013 - Il piano delle performance è stato proposto ed alla data odierna è in calendario per l'approvazione con il seguente oggetto <i>"Definizione del PEG sulla base della relazione previsionale e programmatica allegata al bilancio di previsione 2013: Assegnazione ai responsabili dei servizi delle dotazioni finanziarie di entrata e di spesa e degli obiettivi di valenza annuale"</i>. - Con deliberazione di G.C. n. 95 del 28/12/2010 è stato approvato il "Regolamento per l' istituzione e l'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance (art. 1-16 D. Lgs 150/2009)".
<p>Eventuali osservazioni : Il Comune di Pontelongo è ente di piccole dimensioni (inferiore ai cinquemila abitanti).</p>		

1.2 - 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

Il testo contrattuale è formato dai 22 articoli elencati in "Materie trattate dal contratto integrativo" non presenta aspetti di difficile o incerta comprensione.

Disciplina la destinazione delle risorse decentrate, i criteri delle progressioni economiche e la disciplina delle indennità rimesse a questo livello dai contratti nazionali.

Il presente accordo non definisce la costituzione e il riparto del Fondo esercizi 2013/2015.

Stabilisce i criteri generali cui dovranno attenersi le contrattazioni annuali del Fondo (esercizi 2013 -2014- 2015), anche con riferimento alla parte economica.



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

Le risorse per la contrattazione decentrata degli anni di validità del presente accordo a partire dal 2013 (escluse le destinazioni fisse e vincolate come ad esempio indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) saranno erogate sulla base dei seguenti criteri:

CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI:

Indennità di rischio.

In applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è quantificata in complessive € 30 mensili (art. 41 del 22.1.2004) ed è corrisposta al personale che offre prestazioni lavorative che nel complesso prevedono:

- contatto con catrame e bitumi e manutenzione stradale;
- manutenzione della segnaletica stradale;
- sfalci e manutenzioni di aree verdi pubbliche;
- impiego di antiparassitari e diserbanti;
- operazioni di raccolta dei rifiuti;
- pulizia di spazi ed aree pubbliche scoperte;
- ispezioni e pulizia di condotte fognarie, pozzetti di raccolta di acque.

L'indennità di rischio spetta, oltre che al personale a tempo indeterminato, sia al personale a tempo determinato sia al personale con Contratto Formazione Lavoro.

Indennità di disagio.

Per le situazioni di lavoro comportanti disagio, diverse da prestazioni soggette a rischi particolarmente rilevanti, svolte da personale delle categorie A, B, C, si intendono quelle situazioni che possono comportare, per la loro particolare natura o forma organizzativa, problemi per la salute o per il normale svolgimento di relazioni sociali.

Le attività e i compensi sono di seguito individuate:

- assegnazione giornaliera o periodica di lavori che richiedano capacità, impegno e conoscenze molteplici 615,00 Euro annui
- operazioni cimiteriali, rimozione e seppellimenti salme 915,00 Euro annui
- articolazione particolarmente disagiata dell'orario di lavoro 615,00 Euro annui

A decorrere dal 1/11/2010 l'indennità di disagio viene così disciplinata:

Per le situazioni di lavoro comportanti disagio, diverse da prestazioni soggette a rischi particolarmente rilevanti, svolte da personale delle categorie A, B, C, si intendono quelle situazioni che possono comportare, per la loro particolare natura o forma organizzativa, problemi per la salute o per il normale svolgimento di relazioni sociali.

Le attività e i compensi sono di seguito individuate:

<i>Ctg.</i>	<i>Descrizione</i>	<i>Importo Annuo</i>
C	Esposizione a situazioni di disagio connesse alla gestione di sistemi	110,00 Euro

	relazionali interni finalizzati a garantire il supporto all'attività gestionale.	
B	Assegnazione giornaliera o periodica di lavori che richiedano capacità, impegno e conoscenze molteplici; esposizione a situazioni di disagio connesse all'esercizio di funzioni che presentano, per la tipologia e natura, oggettivi elementi di particolare onerosità, per ambiente di svolgimento, costrizione delle funzioni, oggetto specifico della prestazione.	615,00 Euro
B	Operazioni cimiteriali, rimozione e seppellimenti salme; esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano il contatto con salme (sepoltura, tumulazione, rimozione e simili).	615,00 Euro
A	Esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni di lavoro con articolazione particolarmente disagiata dell'orario di lavoro	615,00 Euro

Le indennità di disagio spettano, se ne ricorrono i presupposti, oltre che al personale a tempo indeterminato, sia al personale a tempo determinato sia al personale con Contratto Formazione Lavoro appartenente alle qualifiche A, B, C.

Indennità per specifiche responsabilità (art.17 comma 2 lettera f)

Sono attribuite al personale appartenente alle categorie C e D per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, specifiche indennità.

L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente, è erogata mensilmente, ed è graduata secondo la seguente tabella:

Descrizione della specifica responsabilità	Importo annuo unitario
Responsabilità di Ufficio e procedimenti amministrativi correlati * Categoria C *	1.150,00
Responsabilità di procedimenti amministrativi complessi *Categoria D *	1.300,00

L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti, è annuale. In caso di sospensione della prestazione per maternità obbligatoria, infortunio sul lavoro e malattia professionale essa è comunque mantenuta per l'anno in corso.

I dipendenti cui attribuire l'indennità per specifiche responsabilità sono individuati con provvedimento del Responsabile del servizio per la gestione del personale.

La specifica responsabilità, una volta assegnata al singolo lavoratore, si intende tacitamente confermata di anno in anno, ovvero revocata con apposito provvedimento motivato dal Responsabile del servizio per la gestione del personale.

- PROGETTI INCENTIVANTI:

Non c'è illustrazione di progetti, essendo il contratto di natura normativa generale.

- ALTRE DESTINAZIONI

Attività previste da leggi specifiche



Ai dipendenti coinvolti in attività derivanti da specifiche norme di legge (Merloni, Ufficio Legale, ecc.) sono assegnati proventi particolari derivanti da tali attività, nel rispetto di appositi regolamenti che le parti si impegnano a negoziare entro trenta giorni dalla sottoscrizione del presente accordo.

c) Gli effetti abrogativi impliciti

Il contratto integrativo precedente ha conservato la sua validità fino al 31/12/2012. Dal 1/1/2013 nessuna norma del precedente contratto è ancora in vigore.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 95 del 28/12/2010, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, i cui principi sono stati recepiti nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione di G.C. 64 del 18/6/1998 (con le successive integrazioni e modificazioni).

e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressionieconomiche

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede il rispetto dei vincoli previsti dall'art. 9, commi 1 e 21, del D.L. n. 78/2010 e successive modificazioni ed integrazioni per il triennio 2011/2013.

I criteri per l'assegnazione di nuove progressioni economiche, definiti nel CCDI in esame possono essere così riassunti:

Criteri per la progressione economica all'interno della categoria (art. 11)

La progressione economica all'interno della categoria si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi economici secondo i criteri indicati nell'art. 5 del CCNL 31 marzo 1999 sulla classificazione del personale. La progressione all'interno della categoria si realizza nei limiti delle risorse specificate nel fondo.

"Le parti concordano che la progressione orizzontale può essere utilizzata per ricompensare l'acquisizione di livelli significativi di sviluppo professionale.

La progressione orizzontale diviene uno strumento retributivo, che opera selettivamente in una prospettiva di medio-lungo periodo.

Considerata l'importanza di questo istituto contrattuale le parti concordano sulla necessità di definire criteri chiari che consentano di superare il problema dell'arbitrarietà del giudizio, quali:

- TRASPARENZA regole chiare e conosciute fin dall'inizio;
- EQUITA' regole uniformi e premi misurabili in modo oggettivo, volti alla valorizzazione di tutto il personale dipendente;
- COERENZA nell'applicazione di criteri oggettivi;
- CONTINUITA' deve proseguire come metodo nel tempo.

Le parti concordano che il sistema di valutazione dovrà assumere sempre maggiore rilevanza nella gestione delle risorse umane dell'Ente e trovare collocazione all'interno del sistema complessivo d'incentivazione volto a riconoscere l'impegno e la professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori.

* Determinazione del contingente:

Le parti concordano annualmente le risorse da assegnare alle progressioni orizzontali e determinano, preventivamente, le professioni e il numero dei dipendenti interessati alla progressione orizzontale .

Una volta stabilito il numero dei dipendenti, che accedono alla fascia superiore e individuati in ordine progressivo i loro nominativi dalle graduatorie, l'ufficio preposto comunicherà ai dipendenti interessati l'accesso e la decorrenza alla fascia economica superiore, a questi dipendenti verrà azzerato il punteggio fino ad allora ottenuto, punteggio che non sarà ritenuto valido per la graduatoria dell'anno successivo.

* Requisiti minimi di anzianità per l'accesso:

I requisiti minimi per essere ammessi a selezione per la progressione economica all'interno della categoria prevedono una anzianità di servizio di almeno due anni nella posizione economica di partenza.

* Criteri di selezione

- Esperienza acquisita: anni di esperienza e di lavoro nel settore anche se in più enti locali (Comune, Provincia, Regione) con mansioni e qualifica uguali o simili, secondo la seguente scaletta:

categoria	punti	Periodo max valutabile
A	3 per anno	15 anni
B	3 per anno	15 anni
C	3 per anno	12 anni
D	3 per anno	8 anni

Al servizio prestato nelle categorie o posizioni economiche inferiori vengono assegnati 1,5 punti per anno.

- Scheda di valutazione

La valutazione è effettuata in base alla Scheda di valutazione allegata, ritenendo valida quella relativa all'anno di riferimento.

L'Ufficio Personale invia ai Responsabili dei Servizi le schede per la valutazione relative ad ogni dipendente interessato alla progressione economica, unitamente alla guida per l'applicazione dei criteri valutativi; (per quanto riguarda i Responsabili dei Settori le schede di valutazione vengono redatte dal Segretario Comunale/Nucleo di Valutazione).

I Responsabili dei servizi compilano dette schede di valutazione e le restituiscono all'Ufficio Personale entro 15 giorni dal ricevimento.

La scheda di valutazione copre tutto il periodo di assegnazione del dipendente al Servizio.

Indipendentemente dal numero di criteri cui è costituita la scheda stessa, il punteggio massimo valutabile per dipendente è di punti 36, per i dipendenti con incarico di posizione organizzativa è di punti 44.

I dipendenti possono inoltrare istanza di ricorso entro 10 gg. dal ricevimento della scheda di valutazione. Nell'istruttoria che ne segue il lavoratore può avvalersi anche della presenza del proprio rappresentante sindacale o persone di sua fiducia.

Percorso formativo obbligatorio nel piano formativo annuale dell'Ente.

2. Corsi rilevanti per la valorizzazione delle competenze professionali		
Se la durata del corso è indicata a ore ovvero a ore e giorni. La terza colonna determina il punteggio da aggiungere alla seconda nell'ipotesi in cui i corsi abbiano valutazione positiva		
fino a 6 ore	2	0,6
da 7 a 30 ore	6	1,8
da 31 a 60 ore	20	6
oltre le 60 ore	40	12
Se la durata del corso è indicata a giorni la terza colonna determina il punteggio da aggiungere alla seconda nell'ipotesi in cui i corsi abbiano valutazione positiva		
1 giorno	2	0,6
da 2 a 5 giorni	6	1,8
da 6 a 10	20	6
oltre 10	40	12

- f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009

Ai sensi del vigente Regolamento per l'istituzione e applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance, con il quale è stata recepita in data 28/10/2010 la disciplina di principio prevista nel titolo II del D.Lgs. n.150/2009, il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

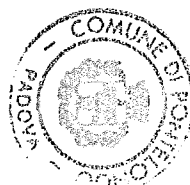
- a) programmazione triennale e annuale
- b) monitoraggio infrannuale sullo stato di attuazione
- c) valutazione finale e rendicontazione dei risultati alla G.C. ed ai cittadini attraverso le forme di trasparenza previste dal regolamento.

L'erogazione dei premi connessi legati alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal presente Contratto integrativo, è legata ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati.

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

06 GIU. 2013



G. RESPONSABILE SETTORE
SERVIZI FINANZIARI
(Dante rag. J. Karistalla)

Morlen Dante

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Non si procede alla compilazione di questa parte perché il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo in trattazione riguarda unicamente la parte normativa alla quale si dovranno attenere i successivi contratti finalizzati alla determinazione ed alla ripartizione dei fondi annuali.

La prima parte "Relazione Illustrativa" esaurisce pertanto l'esame e l'illustrazione delle norme contrattuali approvate.

06 GIU. 2013



IL RESPONSABILE SETTORE
SERVIZI FINANZIARI
(Dante rag. Maristella)

Manlio Deine