

COMUNE DI CASTELVETRO DI MODENA

Contratto collettivo decentrato integrativo del CCNL del personale del comparto regioni ed autonomie locali relativo all'anno 2013 a contenuto normativo ed economico

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

La presente Relazione illustrativa, conformemente allo schema definito dalla Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 25 del 19/07/2012, Prot. n. 64981, si articola in due moduli:

Modulo 1 – Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto;

Modulo 2 – Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		Il Contratto collettivo decentrato integrativo è stato sottoscritto in data <u>27-2-2015</u>
Periodo temporale di vigenza		Anno 2013
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Segretario Comunale, Vice Segretario del Comune di Castelvetro; Dirigente <i>ad interim</i> Struttura Risorse Umane dell'Unione Terre di Castelli <u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione</u> : CGIL, CISL e relative RSU <u>Organizzazioni sindacali firmatarie</u> CGIL FP, CISL FP, RSU dell'ente
Soggetti destinatari		Personale non dirigente del Comune di Castelvetro di Modena
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2013, con particolare riferimento alla definizione di criteri e procedure relative al sistema di incentivazione del personale, a specifici compensi previsti contrattualmente, all'incentivazione di specifiche attività e prestazioni, a compensi per specifiche responsabilità del personale di cat. B, C, D, a performance selettiva
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.	E' stata acquisita la certificazione positiva dell'Organo di Revisione contabile con verbale n. 10 del 13/10/2014
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	E' stato adottato il Piano della performance 2013/2015 previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 con deliberazione della Giunta Municipale n. 13 del 28/1/2013
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità triennio 2014/2016 (Delibera di Giunta n. 7 del 27/1/2014)
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del D.Lgs. n. 150/2009

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 in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili)

Il contratto integrativo si compone di n. 7 articoli che disciplinano:

Articolo 1 – si definisce l'ambito di applicazione del contratto

Articolo 2 – si esplicita la composizione del fondo tenuto conto dei processi di trasferimento di funzioni e di personale, con conseguente dinamicità dei fondi del Comune e dell'Unione.

Articolo 3 – si definiscono i criteri generali di destinazione delle risorse decentrate: indennità per compensare situazioni di lavoro rischiose o disagiate, performance di risultato, progressioni economiche orizzontali (PEO) e indennità contrattuali predeterminate a livello di CCNL, che gravitano sul fondo ma che non sono negoziabili a livello decentrato.

Articolo 4 - si definisce in modo analitico il percorso finalizzato all'erogazione del compenso premiale: performance di risultato organizzativa e individuale e performance selettiva.

Articolo 5 - si definiscono in dettaglio gli ambiti delle varie indennità contrattuali, i cui criteri generali di erogazione al personale dipendente sono oggetto di contrattazione a livello decentrato:

- a) **Indennità di rischio:** tale indennità è destinata a remunerare le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale. Spetta al Dirigente/Responsabile di Struttura a cui il dipendente è assegnato stabilire la sussistenza o meno delle condizioni per il riconoscimento dell'indennità; spetta parimenti ai medesimi responsabili segnalare tempestivamente le modifiche intervenute in merito a tali condizioni. L'articolo individua le condizioni di rischio riconosciute ed i criteri di erogazione;
- b) **Indennità per specifiche responsabilità:** si definiscono i criteri per l'individuazione delle posizioni di particolare responsabilità all'interno dell'Ente e si evidenzia che, qualora le responsabilità attribuite in funzione dell'attività svolta rientrino in più casistiche, viene riconosciuta l'indennità di importo superiore. In ogni caso il riconoscimento dell'indennità dovrà riferirsi ad attività ulteriori rispetto a quelle proprie della categoria e profilo posseduti dal dipendente, come descritto nelle declaratorie contrattuali (allegato A al CCNL 31/3/1999). L'importo da destinare annualmente al fondo viene stabilito in sede di contrattazione decentrata. L'indennità è attribuita al personale dal dirigente /responsabile di struttura previa adozione di specifico atto organizzativo .
- c) **Indennità di disagio:** tale indennità è finalizzata a remunerare particolari modalità e condizioni della prestazione lavorativa di alcune tipologie di attività, più gravose rispetto a quelle della generalità del personale. Si tratta, comunque, di modalità delle prestazioni lavorative che non caratterizzano in modo tipico la mansione di un determinato profilo professionale. Il punto d) dell'articolo 5 individua in modo analitico le casistiche e ne prevede la remunerazione e le modalità di riconoscimento.

Articolo 6 - interpretazione autentica - l'articolo dispone che le interpretazioni che si rendessero necessarie nel corso della vigenza del contratto costituiranno oggetto di "interpretazione autentica" delle parti.

Articolo 7 - Disposizioni finali - l'articolo individua la decorrenza del CCDI dall'anno 2013 e disapplica le clausole o le singole parti di norme contenute nei contratti integrativi previdenti, se non espressamente riconfermate nel CCDI 2013.

Il presente contratto integrativo a contenuto normativo ed economico, disciplina la ripartizione delle risorse economiche per l'anno 2013 prendendo atto dei vincoli imposti dalla normativa vigente alle dinamiche di costituzione delle risorse decentrate.

Le parti prendono atto della quantificazione delle risorse stabili e variabili, approvata con determinazione n. 495 del 5/12/2013, la cui misura tiene conto degli indirizzi dell'Amministrazione per la gestione del confronto negoziale, nonché dei principi codificati nell'intesa raggiunta in data 22/07/2014.

B) QUADRO DI SINTESI DELLE MODALITA' DI UTILIZZO DELLE RISORSE:

Sulla base delle linee di indirizzo per la contrattazione decentrata integrativa dell'anno 2013, approvate con determinazione nr. 495 del 5/12/2013 (Allegato n. 1), si illustrano di seguito gli ambiti di utilizzo delle risorse:

ALLEGATO 2 - DESTINAZIONE FONDO ANNO 2013	
DESTINAZIONE FONDO PRODUTTIVITA'	2013
Progressioni economiche orizzontali storiche a fondo	31.521
Indennità di comparto a fondo	21.687
Totale utilizzo risorse stabili	53.208
Performance di risultato	43.913
Performance selettiva	17.928
Indennità di rischio	12.521
Compensi per l'esercizio di attività particolarmente disagiate	6.590
Compensi per compiti implicanti specifiche responsabilità	22.800
Indennità maneggio valori	631
Totale utilizzo risorse variabili	104.383
TOTALE RISORSE DESTINATE	157.591

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 PREMIALITA'

La performance di risultato è erogata al raggiungimento degli obiettivi previsti nel piano della performance, che coinvolgono la totalità del personale assegnato alle varie strutture dell'Ente.

I principi previsti dall'intesa quadro del 12/5/2005 e dall' "Intesa quadro sul fondo per le risorse decentrate anno 2013" del 22/7/2014, validi per tutta l'area vasta dell'Unione, sui quali reggono i criteri di valutazione del personale e di erogazione dei compensi incentivanti, sono conformi e coerenti con quelli che si evincono dal D.Lgs. n. 150/2009 e dal CCNL 31/7/2009: grado di raggiungimento degli obiettivi del piano della performance e valutazione del merito.

La disciplina dell'istituto rispetta gli ordinari principi in materia di premialità, in particolare nella parte in cui viene regolamentato il fattore correttivo della presenza correlato all'apporto individuale ed ai risultati conseguiti. L'art. 5 del CCNL 31/7/2009 sancisce, infatti, che l'assenza del dipendente, al di là della motivazione, non produce diretta e corrispondente decurtazione della produttività, ma che occorre valutare in un quadro più ampio qual è stata l'effettiva incidenza dell'assenza in relazione al raggiungimento degli obiettivi.

All'interno del piano della performance vengono individuati alcuni obiettivi di rilievo, definiti "strategici", che saranno oggetto di destinazione di specifiche risorse del fondo e che, per la loro natura, non coinvolgono la generalità del personale dipendente.

Il contratto integrativo destina un importo significativo dell'importo complessivo del fondo alla performance di risultato (27,87%) e ai progetti di performance selettiva (11,38%). In totale, quindi, una quota del 39,25% del fondo è destinata al finanziamento dei compensi correlati al raggiungimento degli obiettivi di risultato che, sommata al 14,47% del fondo destinato a compensi per specifiche responsabilità rispecchia la piena coerenza con i concetti di meritocrazia e premialità previsti dal D.Lgs. n. 150/2009.

E) ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON IL PRINCIPIO DI SELETTIVITA' DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE

Si evidenzia che la vigente regolamentazione approvata con verbale di intesa del 15/6/2009 (allegato n. 2) è conforme ai principi di selettività previsti dal D.Lgs n. 150/2009 e che, stante il blocco degli effetti economici, disposto dal comma 21 dell'art. 9 del D.L. n. 78/2010, non si è ritenuto funzionale programmare progressioni economiche orizzontali che avrebbero determinato un inopportuno ingessamento delle risorse di parte stabile.

E' di tutta evidenza che, non appena la normativa consentirà la realizzazione di nuove selezioni, si valuterà se continuare con l'utilizzo di due schede separate per performance di risultato e progressione economica o se rimodularne una unica.

F) ILLUSTRAZIONE DEI RISULTATI ATTESI DALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO, IN CORRELAZIONE CON GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE GESTIONALE (Piano della performance)

Come si evince dalla importante percentuale destinata agli obiettivi di risultato, l'Amministrazione pone particolare rilevanza alla realizzazione degli obiettivi che consentono di gestire la premialità, ottimizzandone in particolare l'erogazione ai servizi strategici.

I progetti approvati nel piano della performance hanno rappresentato gli obiettivi sfidanti e innovativi, la cui realizzazione ha comportato un rilevante miglioramento quali-quantitativo del sistema dei servizi del Comune di Castelvetro di Modena.

Gli obiettivi strategici e di miglioramento, coordinati con il mantenimento degli standard dell'attività ordinaria, non possono non tenere conto del momento congiunturale e di limiti/blocchi relativi al pubblico impiego (limiti assunzionali, blocco dei contratti nazionali, blocco dei fondi decentrati al 2010, riduzione dei fondi al verificarsi di cessazioni).

Le Amministrazioni di tutta l'area vasta dell'Unione, pur in un contesto di bilanci ridotti, hanno mantenuto integre le risorse del fondo incentivante (fatti salvi i tagli obbligatori a seguito di cessazioni di personale) convogliandole però, per una percentuale significativa, al riconoscimento del merito.

Il presente CCDI, perfettamente in linea con gli indirizzi dell'Amministrazione, si basa sui seguenti principi:

- aumentare il livello di responsabilizzazione individuale ed il grado di coinvolgimento nei processi di miglioramento dell'Ente, valorizzando le competenze professionali del personale, valore irrinunciabile da calarsi nella consapevolezza che la qualità dei servizi erogati dall'Amministrazione è in maggior parte determinata dalla qualità delle prestazioni rese dal personale.
- coniugare le esigenze di valorizzazione del personale ed il miglioramento dei risultati per l'Ente.

Vignola, 27-2-2015



IL DIRIGENTE *ad interim*
DELLA STRUTTURA RISORSE UMANE
(Pesci dr. Elisabetta)

