



COMUNE DI CASTELLO DI GODEGO

Provincia di Treviso

Via Marconi 58 – 31030 Castello di Godego (TV)
codice fiscale 81000410266
Partita IVA 01863430268

gemellato con la Città di Boves (CN) Medaglia d'oro
al valore civile e militare
la città di Labastide – St. Pierre (Francia)

AREA II ECONOMICO - FINANZIARIA

telefono 0423/761142-761144 fax 0423/761139
e-mail: ragioneria@comune.castellodigodego.tv.it

Contratto collettivo decentrato integrativo 2013-2015 .Relazione illustrativa di cui alla circolare n. 25/2012 della R.G.S.

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 5/4/2013 Contratto 22/5/2013 (autorizzazione con deliberazione n. 44 del 23/4/2013)
Periodo temporale di vigenza		Anno/i 2013-2015
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente dott.ssa Chiara Perozzo, Segretario generale Componenti dott.ssa Loro Emanuela, responsabile Area I-II Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali, DICCAP-SULPM Firmatarie della preintesa: FP-CGIL CISL-FP Firmatarie del contratto: FP-CGIL CISL FP (<i>indicare le sigle firmatarie</i>)
		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Materie demandate alla contrattazione decentrata nei limiti fissati dal D.Lgs. 165/2001, con esclusione di quelle legate all'utilizzo annuale delle risorse decentrate, in particolare i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'articolo 17 comma 2 lettere e) f) g) del CCNL 1/4/1999.
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? Il revisore dei conti ha certificato con verbale del 12/4/2013. Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? Nessun rilievo
	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. E' stato adottato uno strumento analogo in base alle proprie autonome potestà regolamentari.
		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? Sì 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'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009. E' stato adottato uno strumento analogo in base alle proprie autonome potestà regolamentari.

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. L'articolo identifica il quadro normativo e contrattuale di riferimento.
- Articolo 2 L'articolo definisce l'ambito di applicazione, la durata, la decorrenza e la disciplina transitoria. In particolare la validità giuridica ed economica del CCDI per il triennio 2013-2015.
- Articolo 3 L'articolo riguarda le verifiche nell'attuazione del contratto, da attuarsi almeno annualmente.
- Articolo 4 L'articolo disciplina le modalità di interpretazione autentica.
- Articolo 5 L'articolo definisce le modalità di quantificazione delle risorse da effettuarsi annualmente. La norma non ha contenuto economico o finanziario ed è rispettosa dei dettati contrattuali e normativi.
- Articolo 6 L'articolo dà atto di quali sono gli strumenti di premialità adottati dal Comune, tramite il regolamento e il sistema di valutazione del personale.
- Articolo 7 L'articolo definisce i criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie (articolo 4 comma 2 lettera a) del CCNL 1/4/1999).
La disposizione è coerente con i principi di selettività e meritorietà fissati dalla normativa nazionale. Viene determinata la partecipazione al salario accessorio del personale a tempo determinato. Per tutto il personale viene richiesta una presenza minima di 60 giorni nell'anno.
Per il personale a orario parziale viene stabilito che la partecipazione al salario accessorio avviene in misura proporzionale all'orario.
Vengono determinate le assenze che non danno luogo a decurtazione.
Vengono determinati dei coefficienti parametri in base alla categoria di appartenenza.
Viene definito il calcolo della quota di produttività individuale.
Nel contratto sottoscritto sono state eliminate le assenze previste nella preintesa: "astensione obbligatoria anticipata per maternità" e "astensione obbligatoria per maternità" in quanto in contrasto con l'articolo 5 comma 11 ter del D.L. 6/7/2012 n. 95, convertito con modificazioni nella legge 7/8/2012 n. 135.
- Articolo 8 L'articolo definisce i criteri generali per le progressioni orizzontali.
- Articolo 9 L'articolo definisce i criteri generali in materia di indennità, sottolineando che le stesse spettano solo in presenza di prestazioni effettivamente rese e aventi le caratteristiche legittimanti del ristoro. Viene espressamente indicata la competenza esclusiva del Responsabile del servizio ai fini dell'individuazione degli aventi diritto.
- Articolo 10 con questa norma vengono identificate le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale per le quali compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal CCNL. L'assegnazione avverrà su certificazione del responsabile in base al numero di giornate di esposizione in ragione di 1/26 dell'indennità di mensile per ciascuna giornata.
- Articolo 11 L'articolo disciplina la c.s. "indennità di disagio" cioè il compenso che spetta ai dipendenti che svolgono attività connotate da disagio. Il CCNL non individua un importo minimo e massimo, né la rapporta ad un particolare arco temporale. L'articolo individua la tipologia di disagio e i compensi con un limite massimo individuale annuo di € 306,00.

- Articolo 12 L'articolo individua i valori medi mensili di maneggio valori e le relative indennità, entro i limiti previsti dal CCNL, corrisposte per ogni giorno di effettivo lavoro. Sono individuate due indennità, dpari a 1 € e a 1,55 € giornalieri
- Articolo 13 con l'articolo vengono individuati i requisiti per l'attribuzione dell'indennità di specifiche responsabilità (art. 17 comma 2 lettera f) del CCNL 1/4/1999). Per l'indennità di cui all'art. 36 comma 2 del 22/1/2004 si stabilisce che l'indennità è di 100 euro per ciascuna delle funzioni (anagrafe, elettorale, stato civile), fino ad un massimo di 300 euro. Lo stesso limite (massimo 300 euro) è fissata per le funzioni del responsabile dei tributi. Viene stabilito che l'indennità è rapportata ai mesi di servizio e all'orario di lavoro.
- Articolo 14 Viene precisata l'esclusiva competenza del responsabile del servizio per l'attribuzione di particolari e specifiche responsabilità con atto scritto e adeguatamente motivato. Il numero di attribuzioni e il riparto fra le aree sarà effettuato dalla conferenza dei responsabili di Area.
- Articolo 15 L'articolo norma l'indennità di reperibilità e assegna al segretario l'individuazione del soggetto designato per la reperibilità dello stato civile. Viene fissata una frequenza trimestrale per la liquidazione dell'indennità.
- Articolo 16 Si riconosce il diritto dei dipendenti alla liquidazione di compensi di cui all'articolo 15 comma 1 lettere d) e k) del CCNL 1/4/1999, sulla base di specifici regolamenti dell'ente.
- Articolo 17 viene prevista la partecipazione a progetti di produttività per i dipendenti che partecipano ad eventuali progetti sperimentali di telelavoro.
- Articolo 18 viene prevista la modalità di partecipazione alle progressioni orizzontali e alla valutazione da parte del personale eventualmente comandato o distaccato presso altre amministrazioni.
- Articolo 19 si rinvia a specifiche convenzioni l'applicazione del contratto decentrato in caso di gestione associata di funzioni e/o servizi.
- Articolo 20 l'articolo riconosce la possibile validità dei piani di razionalizzazione con riferimento all'art. 16 commi 4-5-6 del D.L. 98/2011.
- Dichiarazione congiunta: le parti riconoscono l'importanza della partecipazione dei lavoratori ai processi di razionalizzazione attraverso un sistema di relazioni sindacali il più possibile condiviso, ferme restando le reciproche competenze.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti in quanto il precedente CCDI è divenuto inefficace ex-lege. Gli accordi annuali di erogazione delle risorse hanno esaurito i loro effetti oppure non vengono toccati dal presente contratto in quanto già adeguati alle norme del D.Lgs. 150/2009.

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 l'organizzazione degli uffici e dei servizi – capi VI e VII “Valutazione della performance” e “Premi e merito” (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 137 del 21/12/2010) nonché il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance in forma convenzionata con il Centro Studi Amministrativi della Marca Trevigiana.

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

Viene garantito il carattere di selettività delle progressioni orizzontali in quanto l'articolo 8 stabilisce almeno due anni di permanenza nella posizione economica per poter accedere alla progressione.

In ogni caso le progressioni sono sospese per il triennio 2011-2013 e le parti si danno anno che non lo saranno anche per il periodo di vigenza del contratto.

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 generale. Si deve evidenziare che la sottoscrizione del contratto porterà sicuramente benefici dal punto di vista del benessere organizzativo, dando un quadro stabile alla situazione lavorativa.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili
=====

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

IL PRESIDENTE dott.ssa Chiara Perozzo

IL COMPONENTE dott.ssa Emanuela Loro

Emanuela Loro