



COMUNE DI GRIGNASCO

Provincia di Novara

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2012/2013

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA
(art. 40, comma 3-sexies, D.Lgs. n. 165/2001 -- circolare Mef -- Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato n. 25/2012)

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ai sensi dell'art. 40 del decreto legislativo n. 165/2001, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto lo schema standard di relazione illustrativa.

La relazione illustrativa è composta da due distinti moduli:

1. Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto (Scheda 1.1);
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.

Per la compilazione dei moduli sopra elencati si fa riferimento, alle istruzioni della circolare del dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19.07.2012, alle circolari della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica del 13 maggio 2010, n. 7 "Contrattazione integrativa. Indirizzi applicativi del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150", pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 163 del 15 luglio 2010 nonché alle lettere circolari: n. 1 del 17 febbraio 2011 (Applicazione del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Intesa del 4 febbraio 2011. Decorrenze); n.7 del 5 aprile 2011 (Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150: chiarimenti applicativi).

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 07.12.2012 Contratto
Periodo temporale di	01.01.2012 / 31.12.2013

Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Segretario Comunale Responsabile Area Finanziaria
		Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): C.S.A - U.I.L.- C.G.I.L. - R.S.U. Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): C.I.S.L. - U.I.L.- C.G.I.L. - R.S.U.
Soggetti) destinatari		Personale dipendente non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		PREMESSA : - quadro normativo e contrattuale; - campo di applicazione e durata Art. 1 – Disciplina del lavoro straordinario; Art. 2 –Costituzione del Fondo CCDI anno 2012 – 2013 Art. 3 – Modalità di utilizzo del fondo anno 2012 – 2013 3.1 Risorse destinate al pagamento della indennità di maneggio valori, turno, rischio, disagio 3.2 Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità 3.3 Risorse destinate alla corresponsione delle retribuzioni di posizione e di risultato degli incaricati di posizione organizzativa 3.4 Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria 3.5 Risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi Allegato A – Individuazione delle risorse decentrate
Rispetto dell'iter: adempimenti procedurali 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 del Revisore dei Conti
		Il Revisore dei Conti non ha effettuato rilievi.

Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Nell'Ente viene utilizzata la metodologia permanente di valutazione della performance individuale sulla base del piano delle performance approvate con Delibera G.C. n. 82/2012 e n. 1/2013.
	Si prevede nell'anno 2013 l'adozione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009.
	Si prevede nell'anno 2013 l'assolvimento dell'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009.
	Si dà atto della necessità della validazione da parte del Nucleo di Valutazione – OIV della Relazione della Performance ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del D.Lgs. n. 150/2009.
Eventuali osservazioni Il regolamento sull'ordinamento della struttura organizzativa è stato integrato ed adeguato al D.Lgs. 150/2009.	

Modulo 2

Si riporta una sintesi del contenuto del contratto nel rispetto degli adempimenti di legge.

Nella premessa, oltre ai dati riportati nella scheda 1, si prevede che il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale vigente e che pertanto lo stesso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento il D.Lgs. 165/2001; il D.Lgs. 150/2009; il D.Lgs. 141/2011; il D.L. 78/2010; il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adeguato alla Riforma Brunetta.

Nell'art. 1 viene regolata la disciplina del lavoro straordinario in base al quale il personale dipendente può godere, ai sensi dell'art. 38/bis del C.C.N.L. 14.09.20000, "in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario" debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione decentrata integrativa. Il lavoratore dipendente può recuperare le ore di lavoro straordinario attraverso l'istituto della "banca ore". Rimane fermo che i recuperi possono essere goduti previa autorizzazione del Responsabile incaricato di P.O. e in base alle esigenze organizzative e di servizio. Il fondo per il lavoro straordinario ammonta a € 7.642,25.

Nell'art. 2 viene regolata la costituzione del fondo della Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa per gli anni 2012 e 2013. Viene richiamata la determina n. 209/2012 con la quale sono state quantificate le risorse destinate al Fondo per l'incentivazione, la cui costituzione e destinazione sono disciplinati nell'allegato A).

Nell'art. 3 si regola la modalità di utilizzo delle risorse decentrate:

1. Indennità di maneggio valori, turno, rischio e disagio:
 - Maneggio valori disciplinato ai sensi dell'art. 36 C.C.N.L. 14.09.2000;
 - Indennità di turno viene corrisposta ad alcun dipendente;
 - Indennità di rischio viene corrisposta in applicazione all'art. 37 del C.C.N.L. 14.09.2000, è quantificata in complessivi € 30,00 mensili, tenuto conto dell'effettiva presenza in servizio dei dipendenti aventi diritto.

E' esclusa la corresponsione dell'indennità per il disagio o, eventualmente di turno, nel caso in cui è già contemplata l'indennità di rischio.

Ai sensi dell'art. 31 del C.C.N.L. 14.09.2000 è corrisposta l'indennità al personale educativo dell'Asilo Nido, per un ammontare mensile lordo di € 61,97 per 10 mensilità incrementata di € 340,86, ai sensi dell'art. 6 del C.C.N.L. del 05.10.2001. Si riconosce, inoltre, a tale personale che svolge una prestazione lavorativa superiore a 42 settimane annue una ulteriore indennità di € 450,00, come incentivo liquidato in base ai giorni effettivamente lavorati ed in base agli obiettivi raggiunti dal personale stesso.

2. Risorse per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità:
viene disciplinato ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. F) del C.C.N.L. 01.04.1999 come modificato dall'art. 36 C.C.N.L. 22.01.2004 e viene corrisposta al personale appartenente alle categorie C e D con particolari compiti di responsabilità.

3. Risorse destinate alla corresponsione delle retribuzioni di posizione e di risultato degli incaricati di posizione organizzativa:
viene disciplinato ai sensi dell'art. 6 del C.C.N.L. 31.03.1999. La corresponsione dell'indennità viene effettuata secondo la disciplina del C.C.N.L.. risultano previste le seguenti risorse: € 18.329,86 da dividere tra tutte le posizioni organizzative.

4. Progressione economica orizzontale:
viene regolata in applicazione dell'art. 5 del C.C.N.L. del 31.04.1999. I criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

- a) per le selezioni accanto alla valutazione delle prestazioni svolte secondo il vigente sistema di valutazione ricorrono il criterio dell'esperienza professionale acquisita ed il criterio dell'arricchimento professionale derivante da interventi formativi e di aggiornamento professionale;
- b) ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di ventiquattro mesi nella posizione economica. Il criterio dei ventiquattro mesi di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel caso in cui tale anzianità sia stata acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto, di cui almeno 1 anno conseguito presso il Comune di Grignasco.
- c) la progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente in applicazione delle modalità indicate nella scheda per la progressione orizzontale, nell'ambito comunque delle risorse disponibili definite nel presente contratto.
- d) l'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione minima pari a punti 350;
- e) a parità di punteggio verrà data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;
- f) si opera attraverso una procedura di concertazione di cui all'art. 16, comma 2, lett. d) del CCNL del 31.3.1999 finalizzata alla definizione del sistema permanente di valutazione quale presupposto necessario per l'applicazione del presente articolo

Per l'anno 2012 si dispone l'avvio delle procedure di selezione per n° 6 unità di personale quali nuove progressioni, e altrettante progressioni verranno attivate nel 2013 dando prevalenza ai profili bassi.

L'accantonamento delle risorse economiche verrà disposto dalla data di espletamento delle procedure di selezione, in sede di adozione degli atti conseguenti (2012-2013), che vengono a

tal fine non erogate in ottemperanza alla circolare della ragioneria generale dello Stato a tutto il 31.12.2013.

Per l'attuazione della progressione economica all'interno della categoria secondo la disciplina del precedente punto 2 del presente articolo sono destinate le risorse di € 14.788,61 ricalcolate in relazione alla effettiva spesa sostenuta come da contratti collettivi nazionali.

Si sottolinea che le progressioni orizzontali previste sia pe l'anno 2012 che per l'anno 2013, sono soltanto giuridiche e non economiche, come previsto dall'art 9 comma 21 del D.L. 78/2010;

5. risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi: viene disciplinata dall'art. 4 comma 2 lettera b) del C.C.N.L. 01.04.1999. I compensi al personale dipendente per l'incentivazione della produttività vengono corrisposti in base al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati nei centri di costo ed in base al livello professionale del dipendente stesso. Verrà compilata, dal Responsabile della P.O. relativa, una scheda valutativa per ogni dipendente che terrà in considerazione l'assiduità al lavoro; la disponibilità ad affrontare e risolvere imprevisti; la capacità di lavorare in gruppo e di rapportarsi con i colleghi, garantire la soddisfazione dell'utenza esterna; la flessibilità nel variare le attività svolte; velocità di risposta e rispetto dei tempi di raggiungimento degli obiettivi assegnati; autonomia gestionale; affidabilità e precisione, qualità del lavoro svolto.

Nell'art. 4 vengono disciplinate le disposizioni finali che stabiliscono che per quanto non previsto dal CCDI si fa riferimento alle disposizioni dei C.C.N.L. attualmente vigenti.

L'allegato A) indica le risorse decentrate e le modalità di utilizzo si per l'anno 2012 che per l'anno 2013.

Il fondo per il lavoro straordinario è pari a € 7.642,25 sia per l'anno 2012 che per l'anno 2013. Il fondo per le Posizioni Organizzative è pari a € 18.329,86 sia per l'anno 2012 che per l'anno 2013.

Il fondo destinato alle politiche di incentivazione si divide, come prevista dal contratto collettivo nazionale, in

1. risorse aventi carattere di certezza e stabilità e continuità ai sensi dell'art. 31 comma 2 del C.C.N.L. 22.01.2004 che ammontano per l'anno 2012 a € 64.293,53 e per l'anno 2013 a € 61.748,73;
2. risorse variabili annualmente, ai sensi dell'art. 31 comma 3 del C.C.N.L. 22.01.2004 pari a € 0,00 sia per l'anno 2012 che per l'anno 2013.

La destinazione del fondo di cui sopra è così ripartito:

1. anno 2012

• fondo progressioni orizzontali	€ 14.788,61;
• fondo indennità di comparto	€ 10.449,47;
• specifiche responsabilità cat. B, C e D	€ 11.375,00;
• personale educativo	€ 2.882,16;
• indennità maneggio valori	€ 447,90;
• disagio	€ 464,73;
• rischio	€ 2.122,49;
• turno	€ 0,00;
• accordi asilo nido	€ 450,00;
• produttività	€ 17.888,07;
• recupero quota fondo salario accessorio	€ 3.594,74;
• TOTALE	€ 64.463,17.

2. anno 2013

• fondo progressioni orizzontali	€ 16.588,61;
• fondo indennità di comparto	€ 10.449,47;
• specifiche responsabilità cat. B, C e D	€ 11.375,00;
• personale educativo	€ 2.882,16;
• indennità maneggio valori	€ 447,90;

• disagio	€ 464,73;
• rischio	€ 2.122,49;
• turno	€ 0,00;
• accordi asilo nido	€ 450,00;
• produttività	€ 16.766,63;
• recupero quota fondo salario accessorio	€ 3.594,74;
• TOTALE	€ 65.141,73

Grignasco il 08/10/2013



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
FINANZIARIO
(REGIS MILANO dott. Michele)