



COMUNE DI MARTELLAGO

PROVINCIA DI VENEZIA

RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2013-2015

*(schema approvato con Circolare del Ministero dell'Economia e delle finanze,
Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19.07.2012 – versioni al 30.11.2012 ed al 28.02.2013)*

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 20.05.2013 Contratto 05.06.2013	
Periodo temporale di vigenza	Anno/i 2013-2015	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Dott. Silvano Longo (Segretario Generale); Componente Brunello Giovanni (Sindaco) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): C.G.I.L./F.L.F.P., C.I.S.L./F.P.S., U.I.L./F.P.L., S.U.L.P.M./D.I.C.C.A.P. Firmatarie della preintesa: C.G.I.L./F.L.F.P., C.I.S.L./F.P.S., U.I.L./F.P.L., S.U.L.P.M./D.I.C.C.A.P. Firmatarie del contratto: C.G.I.L./F.L.F.P., C.I.S.L./F.P.S., U.I.L./F.P.L., S.U.L.P.M./D.I.C.C.A.P.	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Definizione delle regole generali relative a relazioni sindacali, trattamento economico del personale (risorse e premialità), criteri generali per la ripartizione e la destinazione delle risorse per la Produttività collettiva ed individuale, criteri generali per le progressioni economiche, fattispecie e, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere le indennità previste dai C.C.N.L., criteri generali per la corresponsione dei compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, ecc.	
procedur ale degli atti propede utici	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì in data 30.05.2013

	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli?</p> <p>Nessun rilievo <i>(oppure)</i> L'organo di controllo ha effettuato i seguenti rilievi:</p> <p>_____</p> <p>Per superare tali rilievi si è provveduto a _____</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009, sulla base del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione di G.C. n. 375/2010 e successive modifiche ed integrazioni, che all'art. 39 ha disciplinato il Piano della performance dell'ente stabilendo che lo stesso coincida con la Relazione previsionale e programmatica, con il bilancio pluriennale e con il P.E.G.</p> <p>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?</p> <p>Il piano triennale per la trasparenza e l'integrità, di cui all'art. 11, comma 2, del D.lgs. 150/2009, relativo al periodo 2012/2014, è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 350 del 17.12.2012</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009¹?</p> <p>Sì per quanto di competenza.</p> <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>La Relazione della Performance relativa all'anno 2012 è stata validata dal "Nucleo di Valutazione della Performance" (organo corrispondente all'O.I.V.) ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del D.lgs. n. 150/2009, come risultante dal verbale n. 26 del 07.03.2013</p>
Eventuali osservazioni =====		

¹ La Ragioneria Generale dello Stato dovrà aggiornare i riferimenti alle nuove disposizioni del d.lgs. 33/2013.

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. Viene identificato il quadro normativo e contrattuale.
- Articolo 2. Vengono regolamentate le "Relazioni Sindacali".
- Articolo 3. Si individuano le procedure per l'autorizzazione per la sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.
- Articolo 4. Viene individuato l'ambito di applicazione, la durata, la decorrenza del contratto e la disciplina transitoria.
- Articolo 5. Sono fissate le scadenze per la verifica dell'attuazione del contratto.
- Articolo 6. Contiene clausole per l'interpretazione autentica dei contratti decentrati.
- Articolo 7. Disciplina la quantificazione delle risorse da destinare agli incentivi.
- Articolo 8. Individua gli strumenti di premialità.
- Articolo 9. Fissa i criteri generali per la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie.
- Articolo 10. Fissa i criteri per l'erogazione della Produttività Collettiva ed Individuale.
- Articolo 11. Fissa i criteri per l'erogazione degli incentivi per la partecipazione ai Progetti di miglioramento dei servizi di cui all'art. 15, comma 5, del C.C.N.L. del 01.04.1999.
- Articolo 12. Fissa i criteri generali per il riconoscimento della Progressioni economiche orizzontali.
- Articolo 13. Stabilisce i principi generali per il riconoscimento delle indennità previste dai C.C.N.L. vigenti.
- Articolo 14. Fissa i criteri, i valori ed i profili professionali a cui compete l'indennità di rischio.
- Articolo 15. Fissa i criteri, i valori ed i profili professionali a cui compete l'indennità di maneggio valori.
- Articolo 16. Fissa i criteri, i valori e le funzioni per le quali compete l'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. i), del C.C.N.L. del 01.04.1999.
- Articolo 17. Fissa i criteri, i valori e le funzioni per le quali compete l'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f), del C.C.N.L. del 01.04.1999, come aggiornato dall'art. 7, comma 1, del C.C.N.L. del 09.05.2006.
- Articolo 18. Contiene la disciplina generale dell'indennità di turno prevista dall'art. 22 del C.C.N.L. del 14.09.2000.
- Articolo 19. Contiene la disciplina generale per l'erogazione dei compensi previsti da particolari disposizioni di legge, dall'art. 15, comma 1, lett. d) e k) del C.C.N.L. 01.04.1999.
- Articolo 20. Prevede le disposizioni particolari per il personale che, eventualmente, svolga lavoro a distanza (Telelavoro).
- Articolo 21. Prevede le disposizioni particolari per il personale che, eventualmente, venga comandato o distaccato presso enti, amministrazioni o aziende.
- Articolo 22. Prevede l'eventualità di integrare il contratto decentrato stesso in caso di gestione associata di funzioni e/o servizi.
- Articolo 23. Contiene la disciplina dell'istituto della "Banca delle ore" previsto dall'art. 38 del C.C.N.L. del 14.09.2000.

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

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità:

PREMESSA

Prima di tutto occorre ricordare che l'art. 40, comma 3-quinquies, del D. Lgs. 165/2001, introdotto dal comma 1, art. 54, del D. Lgs. 150/2009, prevede che gli enti locali possono destinare risorse aggiuntive (ovvero "risorse variabili") alla contrattazione integrativa, se vengono rispettate, come è avvenuto nella realtà del Comune di Martellago tutte le seguenti condizioni:

- non si possono inserire voci che non siano previste da norme contrattuali di comparto;
- occorre che siano stati rispettati i parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni: in particolare quelli disposti dal comma 557 (Enti soggetti al patto di stabilità) dell'art. 1, della Legge n. 296/2006;
- le maggiori spese dovranno trovare copertura finanziaria nel rispetto degli equilibri di bilancio;
- devono essere stati rispettati gli obiettivi del patto di stabilità interno sia dell'anno in corso che dell'anno precedente (delibere Corte Conti Lombardia n. 1077/2010, 972/2010, 724/2010, 596/2010); non vi è quindi possibilità, per gli enti che non hanno rispettato il patto di stabilità nell'anno precedente, di poter inserire risorse variabili nel fondo ai sensi dell'art. 15, commi 2 e 5, del CCNL 01/04/1999.

Inoltre devono essere rispettati i seguenti vincoli, in materia di contenimento della spesa del pubblico impiego:

- art. 9, comma 1, del D.L. 31.05.2010, n. 78, in base al quale "Per gli anni 2011, 2012 e 2013 il trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti, anche di qualifica dirigenziale, ivi compreso il trattamento accessorio, previsto dai rispettivi ordinamenti delle amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi del comma 3 dell'articolo 1 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, non può superare, in ogni caso, il trattamento **ordinariamente spettante per l'anno 2010**, al netto degli effetti derivanti da eventi straordinari della dinamica retributiva, ivi incluse le variazioni dipendenti da eventuali arretrati, conseguimento di funzioni diverse in corso d'anno, fermo in ogni caso quanto previsto dal comma 21, terzo e quarto periodo, per le progressioni di carriera comunque denominate, maternità, malattia, missioni svolte all'estero, effettiva presenza in servizio, fatto salvo quanto previsto dal comma 17, secondo periodo, e dall' articolo 8, comma 14".
- art. 9, comma 2 bis, del D.L. 31.05.2010, n. 78, in base al quale "A decorrere dal **1° gennaio 2011** e sino al **31 dicembre 2013** l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al **trattamento accessorio del personale**, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all' articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, **non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010** ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio".

Entro il 31.12.2010 è stato adeguato, alle disposizioni del D.lgs. n. 150/2009, il Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 375 del 27.12.2010, successivamente modificato con deliberazione di Giunta Comunale n. 203 del 03.07.2012.

In particolare, il Capo VII, di tale Regolamento, avente per oggetto "MISURAZIONE VALUTAZIONE E TRASPARENZA", ha previsto una serie di disposizioni inerenti il "Ciclo di gestione della performance" ed ha attribuito al Nucleo di Valutazione della Performance alcuni compiti, tra cui quello di adeguare il sistema di valutazione delle prestazioni individuali dei dipendenti ai nuovi dettami di legge.

A tal riguardo, nel corso dell'anno 2011, il Nucleo ha avviato il processo di adeguamento del sistema di valutazione che è attualmente in fase di stasi in quanto sono state sospese le trattative sindacali in merito a tale materia.

Pertanto, fino a quando non verrà adottato un nuovo sistema di valutazione delle prestazioni, si continuerà ad utilizzare il sistema di valutazione vigente, che non prevede, per i dipendenti, la differenziazione retributiva in fasce, essendo comunque sospesa dal succitato art. 6, comma 1, del D.Lgs. 01.08.2011, n. 141 e tenuto conto anche dell'art. 5, comma 11, del D.L. 95/2012 citato in premessa, ma che garantisce comunque la possibilità di differenziare le valutazioni.

L'attuale sistema di valutazione si fonda di fatto su un sistema a schede che ciascun Responsabile di Settore redige semestralmente con riferimento ai dipendenti assegnati al proprio settore appartenenti alle categorie professionali B1, B3, C e D1 (non titolari di posizione organizzativa).

I fattori di valutazione contenuti nelle schede analizzano due aspetti fondamentali della prestazione lavorativa individuale ossia la modalità di erogazione della stessa e l'apporto al raggiungimento degli obiettivi assegnati al servizio di appartenenza. Principalmente viene valutato l'atteggiamento assunto dal dipendente nell'espletamento della propria mansione con particolare riferimento al perseguimento degli obiettivi assegnati.

Gli obiettivi vengono assegnati attraverso il "Piano della performance" che si concretizza:

- con la Relazione previsionale e programmatica, che approva i macro programmi dell'ente e assegna le risorse finanziarie, strumentali e umane ai singoli responsabili di settore incaricati di anno in anno dal Sindaco;
- con il Piano Esecutivo di Gestione triennale;

Il regolamento di contabilità prevede l'obbligo, da parte dei Responsabili di Settore, di redigere relazioni periodiche a cadenza quadrimestrale attraverso le quali rendicontare l'attività svolta ed analizzare l'aspetto finanziario e la situazione relativa agli obiettivi assegnati.

Come già affermato, il Comune di Martellago, così come disciplinato dal testo unico (D.lgs. n. 267/2000), è dotato di un sistema di programmazione, monitoraggio e rendicontazione definito "ciclo della performance" previsto dal D.lgs. n. 150/2009 e dall'art. 39 del citato Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi.

In questo sistema, di fatto in vigore da anni nel Comune di Martellago, si inserisce l'attività del Nucleo di Valutazione della Performance che prosegue l'attività del Nucleo di Valutazione istituito in passato, che procede annualmente alla verifica degli obiettivi assegnati con il "Piano dettagliato degli obiettivi", in sede di approvazione del "Piano esecutivo di gestione triennale" e degli obiettivi individuali o di progettazione specifica. La verifica consiste nell'analisi del progetto in termini di riscontro sull'effettiva capacità di miglioramento nell'erogazione del servizio, sia verso l'utenza interna che esterna, alla presenza di indicatori per la misurazione della modalità di erogazione della performance, che il raggiungimento dell'obiettivo. Il Nucleo di valutazione della Performance, inoltre, controlla, a fine periodo, l'effettivo

realizzo del progetto, il grado di raggiungimento dell'obiettivo prefissato e la consistenza di eventuali entrate o risparmi di spesa generati.

Il Nucleo, infine, valuta i dipendenti di categoria professionale D1 o D3 che ricoprono le posizioni organizzative con analoghe modalità operative valide per gli altri dipendenti con la verifica dello stato di attuazione degli obiettivi assegnati, sia strategici che di PEG. La misura della retribuzione di risultato viene fissata di anno in anno dalla Giunta comunale a ciascuna posizione organizzativa sulla base del peso migliorativo degli obiettivi assegnati e varia dal 10 al 25 % della retribuzione di posizione.

Per quanto riguarda il rispetto del vincolo di cui all'art. 9, comma 1, del D.L. 78/2010 sopraccitato, questa Amministrazione è molto attenta e monitora periodicamente **il trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti, ivi compreso il trattamento accessorio, al fine di accertare il non superamento rispetto al trattamento ordinariamente spettante per l'anno 2010.** In ogni caso si consideri che, dall'1.1.2011 ad ora, il trattamento fondamentale di ciascun dipendente non è cambiato, in quanto la contrattazione collettiva nazionale è bloccata ed, inoltre, non sono state attuate progressioni né verticali né orizzontali, ma vi sono state solamente delle variazioni economiche per i casi di trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, da non considerare ai fini della predetta norma.

Anche per quanto riguarda il vincolo di cui all'art. 9, comma 2 bis, del D.L. 78/2010, viene redatta annualmente una tabella di raffronto delle risorse destinate al trattamento accessorio rispetto all'anno 2010, per analizzare le singole voci distinguendo tra quelle soggette al blocco e quelle escluse, in base a varie pronunce e deliberazioni di varie sezioni regionali della Corte dei Conti.

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

Lo schema di CCDI non prevede l'attivazione di nuove progressioni economiche, anche se ne disciplina i criteri generali di attuazione.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Trattandosi di contratto normativo, si può affermare che sono individuabili risultati attesi in quanto la definizione degli stessi è oggetto di contratto integrativo annuale, che disciplina gli aspetti economici.

D) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

23.05.2013

05.06.2013

Il Responsabile del Settore
Economico-Finanziario
Servizio Risorse Umane
Rag. Annalisa Scroccaro



