

Ufficio d'Ambito di Lodi

azienda speciale provinciale per la regolazione e il controllo della gestione
del servizio idrico integrato

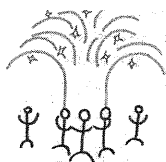
il Direttore

Contratto collettivo decentrato integrativo triennio normativo 2013-2015 RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	Preintesa 09.12.2013 Contratto 15.01.2014
Periodo temporale di vigenza	Anni 2013-2015
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): il Presidente: dott. Diomira Cretti, Direttore Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, FP-CISL, FP-UIL, CONFSAL-FENAL Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): FP-CISL, FP-UIL
Soggetti destinatari	Tutti i lavoratori in servizio di qualifica non dirigenziale
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) principi generali su risorse decentrate e premialità; b) criteri generali per la ripartizione e la destinazione delle risorse decentrate; c) criteri generali per la progressione economica; d) maneggio valori; e) fattispecie, criteri, valori e procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi per specifiche/particolari responsabilità previste nell'art. 17, comma 2, lettera f) del CCNL 31.3.1999.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della
	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì, in data 16/12/2013



e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli //
	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? No</p> <p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? No – Rinvio agli atti assunti dalla Provincia di Lodi (ente controllante)</p> <p>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</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? No</p>
Eventuali osservazioni: l'Ufficio d'Ambito di Lodi è una azienda speciale provinciale costituita ai sensi dell'art. 114 del D.Lgs. 267/2000		

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)

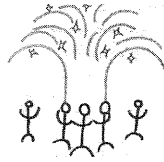
A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

art. 1 - Vengono indicati i contesti normativi e contrattuali di riferimento.

art. 2 - Vengono definiti: l'ambito di applicazione, la durata, la decorrenza e la disciplina transitoria. In particolare, relativamente alla durata si è tenuto conto di quanto previsto al punto 2 dell'intesa per l'applicazione dell'Accordo quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009 ai comparti contrattuali del settore pubblico sottoscritta in data 30 aprile 2009, che prevede la durata triennale dei contratti. Viene fatta salva la scadenza annuale dei contratti integrativi economici che stabiliscono le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL secondo quanto previsto dall'art. 5 del CCNL 1.4.1999 comparto Regioni e Autonomie Locali.

art. 3 – Vengono stabilite le modalità di verifica dello stato di attuazione del contratto.

art. 4 – Vengono stabilite le procedure per la definizione delle controversie insorte sull'interpretazione delle norme contrattuali.



- art. 5 – Vengono fissati i criteri generali per la quantificazione delle risorse decentrate. Al comma 3 vengono, in particolare, dettagliate le condizioni legittimanti per lo stanziamento di risorse variabili ai sensi dell'art. 15 c. 5 del CCNL 1.4.1999.
- art. 6 – Vengono elencati gli strumenti di premialità.
- Art. 7 – Vengono fissati i criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie. Nella definizione dei criteri generali viene ribadito il principio di correlazione dei compensi al raggiungimento degli obiettivi assegnati, alla qualità della prestazione e al comportamento professionale secondo i risultati accertati dal sistema di valutazione dell'ente.
- Art. 8 – Vengono fissati i criteri generali per la progressione economica orizzontale a completamento ed integrazione dei criteri stabiliti dall'art. 5 c. 2 del CCNL 31.3.1999. Gli stessi non prevedono alcun automatismo.
- Art. 9 – Vengono definiti i principi generali per il riconoscimento e l'erogazione dei compensi accessori definiti "indennità".
- Art. 10 – Vengono stabiliti i criteri per l'erogazione dell'indennità di maneggio valori e la graduazione della stessa secondo la media mensile dei valori maneggiati.
- Art. 11 – Vengono stabiliti i criteri per il riconoscimento dell'indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f, come aggiornato dall'art. 7, comma 1 del CCNL 9.05.2006) e per la determinazione dell'importo da erogare.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui all'articolo 7 le risorse vengono ripartite secondo i seguenti criteri generali:

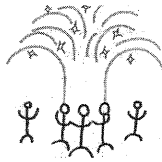
- a) riferimento al numero e alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- b) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- c) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
- d) la selettività del sistema premiante, vale a dire la differenziazione degli esiti tra singoli dipendenti e la valorizzazione dei dipendenti che hanno *performance* elevate.

C) Effetti abrogativi impliciti

Il contratto determina l'abrogazione implicita delle previgenti norme del CCDI a contenuto normativo.

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 particolare:



- ✓ viene ribadito il divieto di distribuzione degli incentivi e premi in assenza di verifiche;
- ✓ viene riaffermato il principio della selettività del sistema premiante;
- ✓ non sono previsti automatismi;
- ✓ viene previsto uno sbarramento di accesso alla c.d. produttività in termini di presenza in servizio.

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

Le previsioni sono coerenti con il principio di selettività delle progressioni economiche. In particolare:

- ✓ i criteri definiti non prevedono alcun automatismo;
- ✓ viene stabilito in anni 3 il periodo di permanenza nella posizione economica in godimento;
- ✓ vengono previsti requisiti specifici di accesso alla selezione relativamente alla valutazione e alla situazione disciplinare.

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

Il contratto integrativo in esame ribadisce il principio di correlazione dei compensi al raggiungimento degli obiettivi assegnati, alla qualità della prestazione e al comportamento professionale. I risultati attesi mirano a:

- Incentivare l'impegno e la qualità della performance individuale e organizzativa;
- Migliorare la qualità dei servizi resi e delle funzioni amministrative di competenza;
- Incentivare, in considerazione della ridotta dotazione organica aziendale, l'estrema flessibilità del personale, la collaborazione e l'integrazione organizzativa, la capacità di gestione delle relazioni interne ed esterne, l'iniziativa personale, l'assunzione di responsabilità.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

L'intero sistema di organizzazione del lavoro, di assegnazione degli obiettivi e di valutazione delle performance adottato dall'Ente è proporzionato alla struttura e alla natura dell'azienda, che si attiene, per quanto compatibili, ai principi e ai criteri adottati dall'amministrazione pubblica di controllo.

Lodi, 16 gennaio 2014

