



COMUNE DI CAVAGNOLO
PROVINCIA DI TORINO

Via C. Colombo n.168
CAP.10020 Tel 011/9151157-9151565 Fax 011/9151157
Codice Fiscale 82500670011
P.Iva 01864760010
E-MAIL: cavagnolo@cert.ruparpiemonte.it

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

PREMESSA

In data 19/11/2010 il Comune di Cavagnolo, le OO.SS territoriali e le Rappresentanze Sindacali hanno concordato la preintesa al Contratto integrativo Decentrato del personale dipendente del Comune di Cavagnolo per l'anno 2010.

L'accordo è finalizzato a dare attuazione agli artt. 3 e 4 del C.C.N. del 22/01/2004 è stato definito nell'ambito delle direttive fornite dalla G.C. alla Delegazione trattante di Parte Pubblica.

ILLUSTRAZIONE PRINCIPALI SCELTE NEGOZIALI OPERATE

Comune punto di partenza della trattativa si è ritenuto opportuno confermare i singoli istituti contrattuali introdotti con precedenti accordi.

In tale contesto è stato confermato il criterio oggettivo già individuato al fine di dare applicazione all'art. 36, 1° e 2° comma, del C.C.N.L. del 22/01/2004, ovvero, personale di categ. C e D non titolare di posizione organizzativa cui risultino attribuite specifiche responsabilità, con atto formale dell'Amministrazione, in ottemperanza a specifiche disposizioni di legge.

In base a tale criterio ed analizzando l'assetto organizzativo del periodo interessato risulta attribuita una indennità all'Agente di Polizia Municipale, responsabile del procedimento del servizio, ed una indennità all'Istruttore dei Servizi Demografici, responsabile del procedimento di servizio. E' stata prevista la somma di € 300,00 per l'indennità di stato civile.

Sono state confermate nel dettaglio le prestazioni di lavoro attuate all'interno dell'ente che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale tali da giustificare l'applicazione dell'art. 37 C.C.N.L. del 14/09/2000 inerente l'indennità di rischio.

Sono state confermate le indennità di disagio ai dipendenti di categ. B3 dell'area tecnica.

Relativamente alle attività e prestazioni correlate all'utilizzazione di risorse specifiche da destinare secondo l'art. 27, comma 2, lett. G) del richiamato C.N.L. del 01/04/99 si è proceduto ad esplicitare ed accantonare quanto assegnato all'Ente dal Ministero dell'Interno in base all'art. 2, comma 11, della Legge 244/2007; tale importo, secondo le disposizioni richiamate, sarà destinato all'incentivazione del personale che ha effettivamente le funzioni di cui al D.Lgs. n. 30/2007.

Per quanto riguarda gli incentivi ex art. 18 L. 109/94 e s.m.i. è stata prevista la relativa somma.

L'istituto della progressione economica orizzontale è uno strumento attraverso il quale è possibile riconoscere le professionalità acquisite dai lavoratori esclusivamente sulla base di criteri selettivi e meritocratici e dare loro una valorizzazione economica ed è disciplinato specificatamente dall'art. 5 del contratto del 31/03/2009. A tal fine ciascuna Amministrazione deve predisporre un adeguato sistema di valutazione delle prestazioni e dei risultati acquisiti. Si è ritenuto di utilizzare per l'anno 2010 tale strumento contrattuale, prevedendo n.ro 2 progressioni orizzontali nella cat. B e n.ro 2



COMUNE DI CAVAGNOLO
PROVINCIA DI TORINO

Via C. Colombo n.168
CAP.10020 Tel 011/9151157-9151565 Fax 011/9151157
Codice Fiscale 82500670011
P.Iva 01864760010

E-MAIL: cavagnolo@cert.ruparpiemonte.it

progressioni orizzontali nella cat. C. Per poter procedere alla selezione i criteri sono stati integrati e previsti nel verbale di accordo 2010.

Gli investimenti destinati nel periodo di validità contrattuale all'istituto della progressione economica orizzontale trovano capienza all'interno delle risorse stabili determinate ex art. 31, c. 2, C.C.N.L. del 22/01/2004.

E' stata prevista la realizzazione dei progetti neve e sicurezza.

Per ciò che concerne l'incentivazione del personale attraverso l'attribuzione di specifici compensi si è provveduto, sulla base delle indicazioni politiche in tal senso, a definire delle schede di valutazione del personale.

Più in generale, relativamente all'incentivazione del personale attraverso l'attribuzione di specifici compensi è stato confermato il principio generale di dover premiare la capacità di attuare programmi, conseguire risultati, proporre soluzioni innovative e di contribuire alla realizzazione di miglioramenti gestionali finalizzati ad una maggiore efficacia e qualità dei servizi erogati ai cittadini.

E' stato, altresì, ribadito che il sistema di valutazione delle prestazioni, la cui finalità principale dovrà essere quella del miglioramento gestionale, dovrà assumere sempre maggior rilevanza all'interno dell'Ente. La metodologia di valutazione adottata è basata su una combinazione di indicazioni differenziate a seconda dei profili professionali.

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.TO GAMBINO Dott.ssa Rosetta