

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione		30 DICEMBRE 2016
Periodo temporale di vigenza		1 GENNAIO 2016 – 31 DICEMBRE 2016
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>Geom. Andrea Mocchi – Responsabile servizio Area Tecnica, Amm.va ed Economico Finanziaria - Presidente</p> <p>Geom. Fabrizio Noga - RSU - Componente</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p>SIND. C.I.S.L.</p> <p>SIND. C.I.G.L.</p> <p>SIND. U.I.L.</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <p>SIND. C.I.S.L. signor USAI SALVATORE</p>
Soggetti destinatari		Personale dipendente non dirigente e non titolare di posizione organizzativa del COMUNE DI SIMALA
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<p>a) Incentivazione produttività e miglioramento dei servizi</p> <p>b) Indennità specifiche resp., particolari resp. Maneggio valori e altro</p> <p>c) Varie</p>
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	Parere espresso dal Revisore dei conti Dott.ssa Maria Carla Manca acquisito al prot. 5018 del 28.12.2016 (sulla compatibilità dei costi fondo Incentivante con i vincoli del bilancio su ipotesi accordo del 27.12.2016).
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Ai sensi del CCNL Enti Locali tale certificazione non è dovuta. L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzato tale relazione.

	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/Piano di obiettivi di Performance previsto dall’art. 10 del d.lgs. 150/2009 con Delibera del G.C. N. 73 del 21/12/2016.</p> <p>- Amministrazione non obbligata ai sensi dell’art. 16 D.Lgs. 150/2009 (norma di non diretta applicazione per gli enti locali – deliberazione CIVIT n. 6 del 03.02.2011)</p>
		<p>Con deliberazione GIUNTA COMUNALE N. 3 DEL 28.01.2016 è stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l’integrità previsto dall’art. 11, comma 2 del D. Lgs. 150/2009.</p> <p>- Amministrazione non obbligata ai sensi dell’art. 16 D.Lgs. 150/2009 (norma di non diretta applicazione per gli enti locali – deliberazione CIVIT n. 6 del 03.02.2011)</p>
		<p>È stato assolto l’obbligo di pubblicazione di cui ai commi al comma 8 dell’art. 11 del d.lgs. 150/2009 di cui al Verbale del Nucleo Indipendente di Valutazione n. __/____.</p> <p>Per quanto di competenza sul sito istituzionale del Comune www.comune.simala.or.it</p>
		<p>La Relazione della Performance non è stata validata dall’OIV ai sensi dell’articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 di cui al Verbale del Nucleo Indipendente di Valutazione n. __/____</p> <p>- Amministrazione non obbligata ai sensi dell’art. 16 D.Lgs. 150/2009 (norma di non diretta applicazione per gli enti locali – deliberazione CIVIT n. 6 del 03.02.2011)</p>
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, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata;

L'accordo CDIA di ripartizione del fondo del salario accessorio disponibile (al netto dell'utilizzo delle risorse stabili – PEO, Ind. Comparto e altro) per l'anno 2013 prevede l'utilizzo delle risorse variabili finalizzate al finanziamento dei seguenti istituti:

I. RISCHIO - CCNL 1/04/1999 art. 17 lett. d)

Dispone l'art. 1 lett. a) del CCDIA aziendale del 30.12.2011

L'indennità di rischio NON viene riconosciuta in quanto nessun dipendente ha svolto le attività sotto elencate caratterizzate dallo svolgimento di prestazioni che comportano una esposizione diretta e continua:

- Con sostanze chimiche e biologiche, ovvero da Piano di valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs. 9 Aprile 2008, n. 81 recante attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;
- Con catrame – bitume – oli e loro derivati;
- Ad attività con impiego di macchine complesse;
- Ad attività di manutenzione delle fognature e della rete di illuminazione; Lavori di manutenzione stradale, verde pubblico, segnaletica, svolti in presenza significativa di traffico;

II. DISAGIO - CCNL 1/04/1999 art. 17 lett. d)

In relazione alle esigenze organizzative del servizio, non sono presenti posizioni alle quali corrispondere l'indennità di disagio.

III. MANEGGIO VALORI - CCNL 1/04/1999 art. 17 lett. d)

Dispone l'art. 21 del CCDIA aziendale del 31.12.2015

Al personale, non titolare di posizione organizzativa, che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino il maneggio di valori e rispondano di tale maneggio compete l'indennità di "maneggio valori";

L'indennità è erogata in ragione del valore medio mensile dei valori maneggiati:

- Da € 600,00 a € 1.200,00 annui: € 0,52 per giorno
- Da € 1.200,01 ad € 3.600,00: € 1,00 per giorno
- Oltre € 3.600,00: € 1,50 per giorno;

PROFILO PROFESSIONALE	N. ADDETTI	SOMMA PREVISTA
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO (GG.00 x 1,50 €/g)	1	€ 300,00
COLLABORATORE TECNICO, AMM.VO E VIGILANZA (GG. 210 x 1,00 €/g)	1	€ 210,00
Totale indennità Maneggio valori		€ 510,00

IV. SPECIFICHE RESPONSABILITA'. - CCNL 1/04/1999 art. 17 comma 2 lett. f) (come modificato con CCNL 22.1.2004 art. 36 c. 1)

Dispone l'art. 23 del CCDIA aziendale del 31.12.2016

Il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C, quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3, del CCNL del 31.3.1999, e del personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni

organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999, viene rideterminato ai sensi dell'art. 7 del biennio economico 2004 – 2005 nei seguenti limiti:

- per il personale di cat. D: entro il massimo di € 1.200,00;
- per il personale di cat. C: entro il massimo di € 1.100,00;
- per il personale di cat. B: entro il massimo di € 1.000,00;

In questo comune Per Specifiche Responsabilità si intendono le seguenti attività:

- Direzione, ovvero coordinamento di un Ufficio, e dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa;
- Coordinamento di funzioni e servizi in capo al settore in caso di assenza o impedimento del responsabile di posizione organizzativa.
- Direzione e coordinamento di unità operative semplici o complesse, di squadre di operai o di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore categoria.
- Svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale.
- Gestione di procedimenti, a rilevanza esterna, di elevata complessità.

Il compenso per l'esercizio delle responsabilità di cui sopra è determinato in base alla tipologia di responsabilità e relativa pesatura come sotto elencato:

TIPOLOGIA DI RESPONSABILITÀ	N. DIPENDENTI INTERESSATI	Importo cad	Importo complessivo per periodo di lavoro prestato
Direzione, gestione ovvero coordinamento di un Ufficio, e dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa con relazioni dirette con l'esterno. Gestione di procedimenti, a rilevanza esterna, di elevata complessità	n. 1 CAT. D	1.200,00	1.200,00
Ufficiale di stato civile e anagrafe - Ufficiale elettorale, responsabile del protocollo; Gestione di procedimenti, a rilevanza esterna, di elevata complessità	n. 1 CAT. C	€ 1.100,00	1.100,00
Istruttore tecnico, amministrativo e di vigilanza Gestione di procedimenti, a rilevanza esterna, di elevata complessità	n. 1 CAT. C	€ 1.100,00	1.100,00
TOTALE			3.400,00

V. PRODUTTIVITA' - CCNL 1/04/1999 art. 17 lett. f)

Dispone l'art. 1 lett. e) del CCDIA aziendale del 30.12.2011

La quota destinata a finanziare la produttività è quella residua dall'applicazione delle indennità previste dal CCDIA, nonché qualsiasi economia che si dovesse creare in seguito alla ripartizione delle risorse, da ripartire in base alla valutazione sul raggiungimento dei risultati e delle performance anno 2013. La quota disponibile è pari a € 1.102,80 che verrà distribuita con le modalità sotto illustrate.

Con Delibera di G.C. n. 69 del 30.09.2011 di autorizzazione alla stipula dell'accordo sui sistemi premianti/di approvazione del nuovo sistema di valutazione delle performance, adeguato alle disposizioni

del D. Lgs 150/2012 viene ridefinita tra le parti la modalità di erogazione della produttività in sostituzione della precedente modalità di distribuzione della produttività inserito nel contratto decentrato integrativo in vigore.

Le risorse destinate alla produttività annuale, ai sensi dell'art. 17 lett. A) del CCNL 1.4.1999 e successive modifiche, in base all'accordo citato e al Sistema di valutazione saranno effettivamente distribuite in relazione all'esito della valutazione e misurazione della performance Individuale e organizzativa, e quindi finalizzate a incentivare il merito e la selettività nella seguente modalità:

- l'80% dell'intero budget collegato alla misurazione e valutazione delle performance sarà distribuito in base all'esito della valutazione della performance individuale
- il 20% dell'intero budget collegato alla misurazione e valutazione delle performance sarà distribuito in base all'esito della valutazione della performance organizzativa.

Tali risorse sono suddivise pro-quota tra il personale dipendente sulla base di valori parametrici e verranno effettivamente distribuite in base all'esito della valutazione della performance individuale e di quella organizzativa degli stessi da effettuare a consuntivo e secondo le seguenti modalità:

- Per valutazioni maggiori al 90%, distribuzione del 100% del premio previsto ad inizio anno;
- Per valutazioni comprese tra $\geq 85\% \div \leq 90\%$ distribuzione del 90% del premio
- Per valutazioni comprese tra $\geq 60\% \div < 85\%$ in maniera direttamente proporzionale del premio previsto ad inizio anno;
- Per valutazioni inferiori al 60%, nessun attribuzione del premio di produttività.

La valutazione sulla performance individuale è collegata al livello di raggiungimento degli obiettivi di performance individuale assegnati nel Piano delle Performance/Piano degli obiettivi di Performance e alla valutazione dei comportamenti professionali.

La performance organizzativa afferisce all'organizzazione nel suo complesso, pertanto la valutazione è relativa al contributo dato da ciascuna unità organizzativa alla realizzazione dell'obiettivo di performance organizzativa assegnata nel Piano delle Performance/Piano degli obiettivi di Performance

Riferimenti contrattuali e normativi relativi all'attribuzione dei compensi per merito:

Art. 37 CCNL 22.1.2004 *"1. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) ed h) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.*

2. I compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel PEG o negli analoghi strumenti di programmazione degli enti.

3. La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta ai competenti dirigenti nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti dal sistema permanente di valutazione adottato nel rispetto del modello di relazioni sindacali previsto; il livello di conseguimento degli obiettivi è certificato dal servizio di controllo interno.

4. Non è consentita la attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

Art.18 D.lgs 150/2009 *"Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance*

1. Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, perchè valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.

2. E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto.

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione;

	ANNO 2016
TOTALE FONDO STABILE	€ 14.816,11
TOTALE FONDO VARIABILE	=
RESIDUI ANNI PRECEDENTI e RISPARMI DI GESTIONE	€ 2.541,94
- DECURTAZIONI (DA SOTTRARRE)	€ 1.457,54
TOTALE FONDO ANNO 2015	€ 15.900,51
da cui sottrarre:	
TOTALE UTILIZZO DI PARTE STABILE (Progressioni, Ind. Comparto e altro.	€ 9.828,32
UTILIZZO DI PARTE VARIABILE:	=
Rischio	=
Disagio	=
Maneggio Valori	€ 510,00
Specifiche Responsabilità (art. 17 lett. f) CCNL 1.4.1999	€ 3.400,00
Particolari Responsabilità (art. 17 lett. i) CCNL 1.4.1999)	=
Compensi per incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi	€ 2.162,19

Si evidenzia che non sono state stanziati integrazioni del Fondo di parte variabile ai sensi dell'art. 15 c. 1 lettera k) CCNL 1.4.1999, in base a specifiche disposizioni di legge e quindi, con particolare destinazione vincolata e sottratte alla contrattazione.

c) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;

Attualmente risultano vigenti :

- Accordo 2011 siglato in data 30/12/2011 nel quale non sono stati introdotti criteri diversi relativi a alla ripartizione e distribuzione del premio di produttività.

- CCDIA parte normativa siglato in data 31.12.2015.

d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;

Nel corso dell'anno 2011 la Giunta con delib. N. 69 del 30.09.2011 ha approvato una nuova metodologia di valutazione delle prestazioni individuali dei dirigenti e dei titolari di posizione organizzativa e del personale dipendente, coerente con il Regolamento degli Uffici e dei Servizi

approvato con Delibera GC n. 22 del 12.04.2002 e s.m.i, in ultimo con deliberazione G.C. n. 77 del 22.12.2010 e n. 34 del 02.05.2014.

La metodologia è stata presentata dal Nucleo durante apposito incontro di illustrazione del sistema di valutazione a Amministratori, Dipendenti e Titolari di Posizione Organizzativa.

Tale metodologia prevede la valutazione della performance individuale ed organizzativa, i cui risultati percentuali condizionano l'accesso al premio.

e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);

Il contratto Integrativo del 2016 prevede n° 2 progressioni orizzontali di cui n. 1 in cat. D e n. 1 in cat. C, la decorrenza economica delle progressioni orizzontali andrà a valere sul fondo del salario accessorio (parte fissa) dell'annualità 2017.

f) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.

È stato adottato il Piano della performance/Piano di obiettivi di Performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con Delibera del G.C. N. 58 del 02/12/2015.

Per l'anno 2016 sono state destinate risorse all'incentivazione della PRODUTTIVITA' per complessivi € 2.162,19.

g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Simala, 03 marzo 2017

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO AMMINISTRATIVO

Geom.Andrea Mocci