



Comune di Mignanego
Relazione illustrativa
tecnica
c.c.d.i. 2015

Relazione illustrativa tecnica

Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	11/05/2016 (data del pre-accordo con la parte sindacale)(data sottoscrizione definitiva)
Periodo temporale di vigenza	1 GENNAIO 2015 – 31 DICEMBRE 2015
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (nome e cognome/ruolo/qualifiche ricoperta): Dott. Carlo Ranocchia Cuttini - Segretario Comunale– Presidente Rag.Vittorio Salvarezza – Resp.Area Fin/Aff. Generali Componente Arch.Elisabetta Lo Cirio – Resp.Area Tecnica Componente</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): SIND. FP CGIL SIND. CISL FP SIND. UIL FPL</p> <p>R.S.U.: Sig. Francesco Carnevali Sig. Giuseppe Carlini Sig. Giorgio Frisione</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): SIND. FP CGIL Sig. ra Marina Boero SIND. CISL FP Sig. ra Maria Teresa Marras SIND. UIL FPL Sig. Paolo Badalini</p>
Soggetti destinatari	<i>Personale non dirigente del Comune di Mignanego</i>
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Si rinvia per un dettaglio esaustivo al Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto

Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<p>È stata acquisita la certificazione preventiva del Nucleo Indipendente di Valutazione interno ai sensi dell'art. 15 comma 4 del CCNL 1.4.1999 per le risorse di cui all'art. 15 comma 2 del CCNL 1.4.1999 effettivamente destinate al raggiungimento di obiettivi specifici</p>
		<p>L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzata tale relazione.</p> <p>In data è stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno.</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 2013-2014-2015 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con Delibera della Giunta Comunale n. 68 del 23.12.2013.</p>
		<p>E' stato adottato il Programma triennale per la prevenzione della corruzione e programma triennale della trasparenza e integrità 2014-2015-2016 con Delibera della Giunta Comunale n. 5 del 17/02/2014 e l'Amministrazione sta procedendo alla pubblicazione degli atti obbligatori previsti dalle norme sul sito internet all'interno della sezione "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" ai sensi del D.lgs 33/2013.</p> <p>L'organo di valutazione ha validato la relazione sulla performance relativa all'anno precedente ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009. La Relazione della Performance relativa all'anno corrente verrà validata in fase di consuntivazione.</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;

Per l'anno 2015 già con la determina di costituzione del Fondo n. 174 del 28.12.2015, il ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. b del CCNL 1.4.1999 e dell'art.33 del CCNL 22.1.2004 alcuni compensi gravanti sul fondo (indennità di comparto, incrementi per progressione economica, ecc) e in particolare è stato sottratto dalle risorse ancora contrattabili un importo complessivo pari ad € 52.675,54, destinato a retribuire le indennità fisse e ricorrenti già determinate negli anni precedenti.

Per quanto riguarda il contratto decentrato per le risorse all'anno 2015 le delegazioni hanno confermato la destinazione delle risorse già in essere negli anni precedenti, destinando *inoltre per l'anno:*

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

UTILIZZO FONDO	
Totale utilizzo fondo progressioni	39.264,90
Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04, quota a carico fondo	8.412,39
ALTRI UTILIZZI	4.998,25
TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI	52.675,54
Rischio	1.330,00
Maneggio valori	120,00
Disagio	3.360,00
Indennità particolari posizioni art 17 comma 2 lett. F	1.800,00
Specifiche responsabilità art 17 comma 2 lett.i	200,00
Produttività collettiva	15.295,41

TOTALE UTILIZZO ALTRE INDENNITA'	22.105,41
TOT UTILIZZO LETTERA k)	0,00
TOTALE UTILIZZO FONDO	74.780,95

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;

Risultano attualmente in vigore i seguenti CCDI:

CCDI relativo all'anno 2014 e precedenti con i quali sono state determinate le modalità di attribuzione dell'indennità di Indennità di rischio, indennità di maneggio valori, indennità di disagio, particolari posizioni, specifiche responsabilità, ecc.

1. **Progressioni economiche orizzontali non specificatamente contratte nel CCDI dell'anno (art. 17 comma 2 lett. b CCNL 1.4.1999) € 39.264,90**

La progressione economica all'interno di ogni Categoria avviene nel rispetto dei criteri di cui all'art. 5 del nuovo Ordinamento professionale del personale degli EE.LL. siglato l'01.04.1999 e seguenti tra Aran ed Organizzazioni Sindacali.

Per essere ammessi alla valutazione per la progressione economica all'interno della Categoria di appartenenza i dipendenti dovranno essere in possesso degli elementi di seguito specificati:

- possesso di una anzianità di servizio in categoria di almeno 2 (due) anni da calcolarsi retrospettivamente alla data del 1° gennaio dell'anno in cui viene applicata la progressione;
- non aver cumulato, nell'arco dell'ultimo quinquennio, alcuna sanzione disciplinare.

Per accedere alle progressioni economiche orizzontali i dipendenti dovranno possedere un "punteggio minimo" attribuito sulla base dei seguenti criteri oggettivi, nell'ambito dei requisiti di base facenti riferimento, in particolare, e fatto salvo quanto previsto dall'art. 5 del C.C.N.L. 31.3.1999:

- 1) Punteggio risultante dalla scheda di valutazione dell'ultimo anno di riferimento
Punteggio massimo punti 100 (cento).

Il punteggio ottenuto dal dipendente nella scheda di valutazione è la base con cui il dipendente è collocato nella graduatoria per lo scorrimento orizzontale. Tale scorrimento avverrà nei limiti delle disponibilità del fondo per il salario accessorio già concordato con le OO.SS..

I criteri di cui al punto precedente si applicano anche nel caso che occorra assicurare la coerenza tra le disponibilità del fondo e il numero di dipendenti dell'Ente, che possono aspirare alla progressione economica.

In relazione alla Categoria il punteggio minimo richiesto per accedere alla posizione economica successiva sarà il seguente:

- Categoria A punti 70 (settanta) su 100 (cento)
- Categoria B punti 70 (settanta) su 100 (cento)
- Categoria C punti 75 (settantacinque) su 100 (cento)
- Categoria D punti 80 (ottanta) su 100 (cento).

Per l'attribuzione del punteggio i Responsabili di Area si atterranno al seguente sistema di valutazione delle prestazioni:

<i>SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI</i>		
CATEGORIA	A - B	
VOCE	PUNTI	
	DA	A
1. LIVELLO DI CONOSCENZA DELLE PROCEDURE DEL LAVORO	1	15
2. CAPACITA' OPERATIVA	1	20
3. PARTECIPAZIONE ALLE ESIGENZE DI FLESSIBILITA'	1	15
4. SOLUZIONE DEI PROBLEMI	1	15
5. COLLABORAZ.ALL'INTERNO E RAPPORTI CON ESTERNO	1	15
6. RAGGIUNGIMENTO DEI RISULTATI	1	20
		100

<i>SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI</i>		
CATEGORIA	C - D	
VOCE	PUNTI	
	DA	A
1. AUTONOMIA	1	15
2. LIVELLO DI CONOSCENZA DELLE METODOLOGIE DEL LAVORO	1	15
3. COMPORTAMENTO NEI RAPPORTI ESTERNI	1	10
4. AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE	1	10
5. QUALITA' DELLA PRESTAZIONE PROFESSIONALE	1	15
6. QUANTITA' DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA IN RAPPORTO AL TEMPO IMPIEGATO	1	10
7. SOLUZIONE DEI PROBLEMI	1	15
8. RAGGIUNGIMENTO DEI RISULTATI	1	10
		100

La valutazione è di competenza del Responsabile del Servizio di appartenenza; per il personale appartenente alla categoria D, titolare di posizione organizzativa, è competente il Segretario Comunale.

2. La procedura finalizzata all'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali si esplica nel modo che segue:
 - ◆ Entro 15 giorni dall'attivazione delle selezioni annuali, i responsabili dei servizi procedono alla valutazione di tutti i dipendenti appartenenti al proprio servizio avvalendosi della metodologia

permanente di valutazione allegata al contratto decentrato integrativo; analogamente procede il Segretario Comunale nei confronti dei responsabili dei servizi. Le schede di valutazione vengono trasmesse entro i successivi 5 giorni allo stesso Segretario Comunale.

- ◆ Fermo restando la necessità di superamento della soglia minima, la progressione orizzontale verrà attribuita ai dipendenti che avranno ottenuto i punteggi più elevati tra tutti i soggetti sottoposti a selezione, tenuto conto della somma stanziata a tal fine per l'anno di riferimento e dei vincoli imposti dal CCNL inerenti il rispetto della media ponderale per ogni singola categoria.
- ◆ A ciascun dipendente verrà comunicato il punteggio ottenuto e la propria posizione nella graduatoria provvisoria.
- ◆ Avverso l'esito della valutazione il dipendente potrà presentare ricorso interno entro 10 giorni dalla comunicazione, e potrà, motivandone le ragioni, richiedere il riesame della procedura da parte del nucleo di valutazione o altro organo competente a seguito di modifica legislativa delle norme di riferimento, che dovrà pronunciarsi in via definitiva con efficacia vincolante nei successivi 30 giorni. A tal fine acquisisce i documenti necessari, sente i responsabili dei servizi interessati, nonché il ricorrente ovvero suo legale di fiducia o rappresentante sindacale. Le OO.SS. e la RSU dovranno essere tempestivamente informate.
- ◆ Al termine della procedura, ovvero alla scadenza del termine per proporre ricorso, si procederà alla pubblicazione della graduatoria definitiva contenente i nominativi dei dipendenti che avranno ottenuto la progressione economica per l'anno di riferimento. L'elenco completo, contenente le valutazioni di tutto il restante personale, viene conservato agli atti dell'Ufficio Personale ed è accessibile da parte degli interessati, secondo la normale disciplina in tema di accesso.

2. **Indennità di rischio** non specificatamente contrattate nel CCDI dell'anno (*art. 17 comma 2 lett. d CCNL 1.4.1999*) € 1.330,00

Costituisce rischio l'esposizione continua e diretta a fattori pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, quali sostanze chimiche e biologiche, ovvero quelli individuati dal piano di valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs. 81/2008, nonché i lavori di manutenzione stradale e segnaletica in presenza di traffico, l'attività dei conduttori di macchine complesse.

3. **Indennità di maneggio valori** non specificatamente contrattate nel CCDI dell'anno (*art. 17 comma 2 lett. di CCNL 1.4.1999*) € 120,00

All'economo, adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa.

4. **Indennità di disagio** non specificatamente contrattate nel CCDI dell'anno (*art. 17 comma 2 lett. e CCNL 1.4.1999*) € 3.360,00

Si prevede di compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale categorie B e C .

5. **Particolari Posizioni** non specificatamente contrattate nel CCDI dell'anno (*art. 17, c. 2, lett f. CCNL 01.04.99, art. 36, c.1, CCNL 22.01.04 e art. 7 CCNL 9.5.2006*) € 1.800,00

Il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL dell'1.4.1999 sostituito dall'art. 7 c.1 del CCNL del 09.05.2006 che comportano specifiche responsabilità da parte del personale della categoria D

6. **Specifiche responsabilità** non specificatamente contrattate nel CCDI dell'anno (*art. 17, c. 2, lett I. CCNL 01.04.99 come modificato dall'art. 36, c.2, CCNL 22.01.04*) € 200,00

L'attribuzione all'ufficiale di stato civile dell'indennità art. 17 c.2 lett.i)

7. **Incentivazione produttività collettiva** – risorse non specificatamente contrattate nel CCDI dell'anno (*art. 17, c. 2, lett a. CCNL 01.04.99 e s.m.i*) € 15.295,41

Condizione necessaria per attribuire i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi di cui all'art. 17, c. 2, lett. a) del C.C.N.L. Regioni – Enti Locali del 01-04-1999 e art. 37 del C.C.N.L. Regioni – Enti Locali del 22-01-2004, successivamente produttività collettiva, è la valutazione del dipendente

da parte del proprio responsabile di area a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati, in base agli oggetti predefiniti nel piano attribuzione risorse/capitoli, tramite progetti obiettivi.

La delegazione trattante recepisce il contenuto dell'art. 37, c. 1 del C.C.N.L. Regioni – Enti Locali del 22-01-2004, secondo il quale l'attribuzione dei compensi per la produttività collettiva è da intendersi strettamente correlata ad effettivi incrementi dell'attività lavorativa e di miglioramento dei servizi come risultato aggiuntivo ed apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

In nessun caso sarà erogata la produttività collettiva sulla base d'automatismi comunque denominati.

Per la realizzazione dei progetti obiettivi, l'Amministrazione definisce con i responsabili di area gli obiettivi che intende raggiungere destinando, a questa finalità, l'intera quota delle residue risorse del fondo 2015.

Ai responsabili di area sarà assegnato un budget, sia pure del tutto indicativo e suscettibile d'adequamenti, budget determinato principalmente tenendo conto delle risorse umane assegnate al settore stesso.

I progetti relazionati dai responsabili di area dovranno contenere le indicazioni in merito allo stato d'attuazione degli obiettivi assegnati, il loro raggiungimento e la relativa quota da liquidare ai dipendenti.

Le risorse di produttività collettiva non distribuite per il mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi, saranno riportate nell'anno seguente nella parte variabile del fondo.

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;

Non è stata adottata una nuova metodologia di valutazione adeguata alle disposizioni del D.lgs 150/2009

Non è stata approvata una nuova metodologia di valutazione, poiché quella vigente risulta coerente con le novità introdotte dal D.lgs 150/2009 e con le modifiche apportate al Regolamento degli Uffici e dei Servizi. In particolare sono contenute previsioni di valutazione di merito e sono esclusi elementi automatici come l'anzianità di servizio

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);

Per l'anno 2015 non sono state previste nuove progressioni economiche orizzontali . Non sono stati contrattati quindi nuovi criteri anche se è stato condiviso tra le parti che il sistema utilizzato per valutare la performance sarà utilizzato qualora si dovessero prevedere nuove progressioni economiche.

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.

E' stato approvato il Piano della Performance per l'anno 2015. Ai sensi dell'attuale Regolamento degli Uffici e dei Servizi ogni anno l'Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance che deve contenere gli obiettivi dell'Ente riferiti ai servizi gestiti.

Con la Delibera n. 68 del 23.12.2013 la Giunta Comunale ha approvato il Piano della Performance per l'anno 2015. Tale piano è stato successivamente validato dall'organo di valutazione.

Ai sensi dell'attuale Regolamento degli Uffici e dei Servizi ogni anno l'Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance che deve contenere le attività di processo dell'Ente riferiti ai servizi gestiti ed eventuali obiettivi strategici annuali determinati dalla Giunta Comunale.

Gli obiettivi contenuti nel Piano prevedono il crono programma delle attività, specifici indici/indicatori (quantità, qualità, tempo e costo) di prestazione attesa e il personale coinvolto. Si rimanda al documento per il dettaglio degli obiettivi.

La Giunta Comunale in particolare, con Delibera n. 53 del 12/10/2015 con oggetto "Linee di indirizzo per la delegazione trattante di parte pubblica nella contrattazione decentrata integrativa – Biennio 2015/2016" ha stabilito di incrementare le risorse:

- ai sensi dell'art. 15 comma 2 del CCNL 1.4.1999 è stata autorizzata l'iscrizione, fra le risorse variabili, della quota fino ad un massimo dell'1,2% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 1997, nel rispetto del limite dell'anno 2010 e finalizzato al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e qualità espressamente definiti dall'Ente nel Piano esecutivo di Gestione 2015 unitamente al Piano della Performance;

L'importo previsto è pari a € 4.159,08 che verrà erogato solo successivamente alla verifica dell'effettivo conseguimento dei risultati attesi. Tali risorse, potranno essere inserite solo in presenza del preventivo accertamento da parte dell'Organo di Valutazione, ai sensi dell'art. 15 comma 4 del CCNL 1.4.1999

Si precisa che gli importi, qualora non dovessero essere interamente distribuiti, non daranno luogo ad economie del fondo ma ritorneranno nella disponibilità del bilancio dell'Ente.

- ai sensi dell'art. 15 comma 5 del CCNL 1.4.1999 è stata autorizzata l'iscrizione, fra le risorse variabili, della somme necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale interessato da attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, per un importo pari a € 3.000,00. Si precisa che gli importi qualora non dovessero essere interamente distribuiti, non daranno luogo ad economie del fondo ma ritorneranno nelle disponibilità del bilancio dell'Ente. Tali obiettivi dovranno avere i requisiti di misurabilità ai sensi dell'art.37 del CCNL 22.01.2004 ed essere incrementali rispetto all'ordinaria attività lavorativa.

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

Nessun'altra informazione

Il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica Dott. Carlo Ranocchia Cuttini



Per la parte relativa allo schema di relazione tecnico – finanziaria

Il Responsabile dell'Area Finanziaria/Affari Generali Rag. Vittorio Salvarezza



Mignanego, 11 Maggio 2016.

