

Ufficio:

Staff Organizzazione e sviluppo risorse umane e performance

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL TRIENNIO 2016/2018.

FINANZIARIA AL CONTRATTO

L'articolo 40, comma 3-sexies del decreto legislativo30 marzo 2001 n. 165 e s.m.i prevede che a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni devono redigere una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa le quali sono soggette alla certificazione dagli organi di controllo.

Le risorse destinate ad incentivare le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività nelle more dei rinnovi contrattuali previsti dal D. Lgs. 150/2009 e s.m.i. - sono annualmente determinate sulla base delle disposizioni contrattuali e legislative vigenti, tenendo conto della disponibilità economiche finanziarie dell'ente nonché dei nuovi servizi o dei processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti che si intendono attivare nel corso dell'anno;

Le modalità di determinazione delle suddette risorse sono attualmente regolate dagli articoli 31 e 32 del CCNL 22 gennaio 2004 e risultano suddivise in:

- A. risorse stabili, che presentano la caratteristica di "certezza, stabilità e continuità" e che, quindi, restano acquisite al Fondo anche per il futuro;
- B. risorse variabili, che presentano la caratteristica della "eventualità e variabilità" e che, quindi, hanno validità esclusivamente per l'anno in cui vengono definite e messe a disposizione del Fondo;

La disciplina specifica delle diverse voci che alimentano il predetto Fondo è fornita dall'art. 15 del CCNL 1° aprile 1999;

Le predette norme contrattuali sono integrate dalle disposizioni dei diversi contratti nazionali che sono stati successivamente sottoscritti (art. 4 CCNL del 9 maggio 2006, art. 8 CCNL dell'11 aprile 2008 e art. 4 CCNL del 31 luglio 2009);

L'art. 40 comma 3-quinquies del d.lgs 165/2001, in virtù de) quale gli enti locali possono anche destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa "nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica e di analoghi strumenti del contenimento della spesa. Lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato all'effettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi.....".

La presente relazione illustra gli aspetti procedurali e sintetizza il contenuto del Contratto decentrato integrativo riferito al triennio 2016/2018 seguendo le linee guida del Ministero dell'Economia e delle Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19 luglio 2012; riporta in allegato l'articolato del contratto decentrato e ne attesta la dompatibilità con i vincoli derivanti dal

I - 09016 Iglesias (CI), via Isonzo n. 7 - sito: www.comune.iglesias.ca.it - pec: protocollo.comune.iglesias@pec.it Centralino 0781 274 200.

Orari di apertura al pubblico - Mattino: dal lunedi al venerai 8.30 - 11.00 ; Pomeriggio: martedi e giovedi 15.30 alle Codice fiscale e partita Iva: 00376610929



contratto nazionale, indica i riflessi nell'utilizzo delle risorse accessorie e i risultati attesi e contiene, infine, altre informazioni ritenute utili.

Il Contratto decentrato integrativo per il triennio 2016/2018 è redatto conformemente alle disposizioni contenute negli articoli 4 e 5 del CCNL 01/04/1999 e s.m.i.

Relazione illustrativa al Contratto Decentrato Integrativo di tipo giuridico normativo sottoscritto in data 08 giugno 2017.

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 08 giugno 2017
Periodo temporale di vigenza		Dal 01.01.2016 al 31.12.2018
Composizione della delegazione trattante Soggetti destinatari Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Dott.ssa.Lucia Tegas Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali (Silpol), DICCAP-SULPM Firmatarie della preintesa: RSU
		1. Sistema delle relazioni sindacali 2. Disciplina delle risorse decentrate 3. Definizione di performance individuale 4. Criteri per la destinazione delle risorse decentrate 5. Indennità di comparto 6. Progressione economica nella categoria 7. Area delle posizioni organizzative 8. Indennità di responsabilità 9. Indennità per specifica responsabilità 10. Indennità di turno 11. Indennità di reperibilità 12. Indennità di rischio 13. Indennità di disagio 14. Indennità di maneggio valori

I - 09016 Iglesias (CI), via Isonzo n. 7 - sito: www.comune.iglesias.ca.it - pec: protocollo.comune.iglesias@pec.it Centralino 0781 274 200.

Orari di apertura al pubblico - Mattino: dal lunedi al venerdi 8.30 - 11.00 ; Pomeriggio: martedi e giovedi 15.30 alle 17.30 Codice fiscale e partita iva: 00376610929

Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria

È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?

Ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL il piano il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del d.lgs. 150/2009, per l'anno 2016 sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione approvato con deliberazione della Giunta comunale n° 232 del 20 ottobre 2016, come integrata con deliberazioni della Giunta Comunale n. 236 del 27 ottobre 2016 e n. 252 del 11.11.2016, con la quale è stato approvato il piano esecutivo di gestione per l'anno 2016; per l'anno 2017 i predetti documenti sono stati approvati con deliberazione della Giunta comunale n.123del 31.05.2017

È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma B, lettera a) del d.lgs. 33/2013?

Il programma è stato approvato in data 29.01.2015 con deliberazione della Giunta comunale n. 18

È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009¹? Sì per quanto di competenza.

La Relazione della Performance è stata validata dal Nucleo di valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Il Nucleo di valutazione ha l'obbligo di predisporre la suddetta relazione entro il 30 giugno di ogni anno

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

- Sistema delle relazioni sindacali: nell'articolo relativo alle relazioni sindacali vengono esplicitate le attività sindacali svolte, le tempistiche delle comunicazioni e le materie oggetto di informazione;
- 2. Disciplina delle risorse decentrate: in tale articolo vengono richiamate le disposizioni del CCNL che disciplinano la materia in ordine alla costituzione e alla destinazione del Fondo risorse decentrate:
- 3. Definizione di performance individuale: la misurazione della performance del personale è collegato al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali oltreché alle competenze professionali dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi. L'attribuzione dei compensi è subordinata alla conclusione del processo di misurazione e valutazione della performance nel rispetto dei criteri definiti nel Sistema di misurazione e valutazione delle performance adottato dall'ente.

L - 09016 Iglesias (CI), via Isonzo n. 7 - sito: www.comune.iglesias.ca.it - pec: protocollo.comune.iglesias@pec.it Centralino 0781 274 200.

Orari di apertura al pubblico - Mattino: dal lunedi al venerdi 8.30 - 11.00; Pomeriggio: martedi e glovedi 15.30 alle

Codice (Iscale e partita Iva: 00376610929



- 4. Criteri per la destinazione delle risorse decentrate: vengono definiti i criteri che devono essere applicati ai fini della erogazione delle risorse in favore del personale in corrispondenza delle attività rese. E' fissato il principio che la quota prevalente delle risorse decentrate disponibili deve essere destinata alla performance individuale dopo aver detratto le somme vincolate e destinate al pagamento delle progressioni economiche orizzontali, dell'indennità di comparto, dell'indennità degli educatori e delle posizioni organizzative. L'importo destinato a valorizzare la performance individuale è distribuito in modo selettivo e nel rispetto del principio meritocratico e di differenziazione del merito in modo proporzionale agli esiti del processo di misurazione e di valutazione delle performance, anche nel rispetto del sistema delle fasce di merito. E' prevista la possibilità, ricorrendone i presupposti, di integrare il fondo risorse decentrate ai sensi dell'articolo 15 commi 2 e 5 del CCNL 01.04.1999 dette risorse eccezionali dovranno essere collegate al finanziamento di obiettivi specifici definiti dall'amministrazione. Carattere di eccezionalità è riconosciuta anche alle eventuali integrazioni del fondo operate ai sensi dell'articolo 27 del D. Lgs. N.150/2009 nonché a seguito di processi di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione ...
- Indennità di comparto: ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente e viene corrisposta al personale avente diritto nel rispetto di quanto previsto dall'art.33 del CCNL 22.1.2004.
- 6. Progressione economica nella categoria: L'articolo in esame definisce i requisiti e i criteri per il riconoscimento della progressione economica nella categoria si realizza nel limite delle risorse disponibili nel fondo e nel rispetto della normativa vigente
- 7. Area delle posizioni organizzative: nel rispetto delle disposizioni: l'ente istituisce, nel rispetto delle disposizioni contrattuali, le posizioni di lavoro che richiedono assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato e stabilisce la graduazione della retribuzione di posizione e di risultato in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative previamente individuate e nell'ambito delle risorse appositamente destinate. La professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione può costituire criterio per l'assegnazione di incarichi e responsabilità nell'ambito dell'area delle posizioni organizzative
- 8. Indennità di responsabilità: i compensi per particolari responsabilità previste dall'articolo 17, 2° comma lettera f) del CCNL 01.04.1999 sono assegnati al personale, che non risulti incaricato di funzioni nell'area delle posizioni organizzative, al quale risulta attribuito l'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità. L'indennità può essere riconosciuta nel valore massimo di € 2.500,00. In sede di conferenza dirigenti si procede alla individuazione delle posizioni di lavoro che determinano l'esercizio di specifiche responsabilità; dette posizioni sono oggetto di graduazione nell'ambito dei parametri fissati dall'articolo in discussione. La quantificazione delle risorse destinate al finanziamento delle specifiche responsabilità è attuata all'interno del Fondo annuo definito in sede di contrattazione. L'individuazione del personale interessato dalle specifiche responsabilità è individuato dal dirigente con apposito provvedimento.
- 9. Indennità per specifica responsabilità: è prevista la possibilità nel rispetto delle disposizioni contenute nell'articolo 17, comma 2 lettera i) del CCNL 01.04.1999 che il Dirigente di assegni questa indennità al personale delle categorie B, C e D cui sia attribuito con atto formale, l'esercizio di compiti derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi ovvero compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali nonché messi notificatori con funzioni di ufficiale giudiziario e specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile. L'indennità deve essere riconosciuta nei limiti massimi di risorse annualmente fissati nell'accordo decentrato. In ogni caso il compenso massimo attribuibile a ciascun dipendente interessato è fissato in € 300,00 annui lordi.
- Indennità di turno: l'indennità di turno, le cui risorse trovano fondamento nell'articolo 17, comma 2 lettera d) del CCNL 01.04.1999, è destinata a compensare il disagio derivante dalla

particolare articolazione dell'orario di servizio del personale inserito in turni di lavoro. La misura dell'indennità è fissata dall'articolo 22 del CCNL 14.09.2000.

- 11. Indennità di reperibilità: detta indennità è volta a remunerare il personale impegnato in turni di reperibilità nell'ufficio stato civile. L'istituto è disciplinato dall'articolo 23 del CCNL 14,09,2000. Il limite annuo per remunerare tale istituto viene fissato annualmente in sede di contrattazione decentrata.
- 12. Indennità di rischio: l'indennità di rischio, le cui risorse trovano fondamento nell'articolo 17, comma 2 lettera d) del CCNL 01.04.1999, è destinata a remunerare le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale. L'articolo 16 del CCDI individua le tipologie di rischi a fronte dei quali ai dipendenti esposti è riconosciuta una indennità di € 30,00 mensili lordi.
- 13. Indennità di disagio: tale indennità è finalizzata a remur erare particolari condizioni e modalità della prestazione di lavoro. L'indennità è riconosciuta ai dipendenti esposti nella misura di € 30,00 mensili lordi.
- 14. Indennità di maneggio valori: è attribuita secondo quanto disposto dall'articolo 17, comma 2 lettera d) del CCNL 01.04.1999 e dall'articolo 18 del CCDI, al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. Gli importi di tale indennità possono variare da un minimo di € 0,52 a un massimo di € 1,55 in relazione ai valori medi mensili maneggiati. Il limite annuo per remunerare tale istituto viene fissato annualmente in sede di contrattazione decentrata.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato contenente esclusivamente la disciplina giuridica. Si precisa che le modalità di utilizzo delle risorse per l'anno 2016 è stata illustrata nella relazione economica del CCDI economico anno 2016 - allegata alla presente relazione per completezza di informazione - per la quale è già stato acquisito il prescritto parere dei revisori dei conti.

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

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 67 del 09.04.2014 e s.m.i.)

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

Le parti, all'atto della firma dell'accordo economico per l'anno 2016, in data ____ non hanno previsto nuove progressioni economiche

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

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano degli obiettivi, ci si attende un incremento della produttività del personale. L'erogazione della produttività è subordinata alla verifica del raggiungimento degli obiettivi assegnati e alla valutazione del personale nel rispetto del sistema di valutazione e misurazione delle performance approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 67 del 09.04.2014 e s.m.i..

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

1 - 09016 Iglesias (CI), via Isonzo n. 7 - silo: www.comune.iglesias.ca.it - pec: protocollo.comune.lglesias@pec.it Centralino 0781 274 200.

Orarl di apertura al pubblico – Mattino: dal lunedi al venerdi 8.30 - 11.00 ; Pomeriggio: martedi e giovedi 15.30 alle 17 Codice fiscale e partita iva: 00376610929



Relazione tecnico finanziaria al Contratto decentrato integrativo di tipo giuridico normativo sottoscritto in data 08.06.2017

La relazione tecnico finanziaria si compone di quattro moduli:

- La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa (Modulo 1)
- 2. Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa (Modulo 2)
- Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato per l'anno precedente (Modulo 3)
- 4. Compatibilità economico finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di Bilancio (Modulo 4)

Modulo I - Costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Parte non pertinente allo specifico contratto illustrato (tale materia viene descritta in occasione dell'accordo economico annuale di utilizzo delle risorse)

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Parte non pertinente allo specifico contratto illustrato (tale materia viene descritta in occasione dell'accordo economico annuale di utilizzo delle risorse)

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato per l'anno precedente

Parte non pertinente allo specifico contratto illustrato (tale materia viene descritta in occasione dell'accordo economico annuale di utilizzo delle risorse)

Modulo IV - Compatibilità economico finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di Bilancio

Parte non pertinente allo specifico contratto illustrato (tale materia viene descritta in occasione dell'accordo economico annuale di utilizzo delle risorse)

In relazione a quanto prescritto dalla Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 25 del 19.07.2012, si attesta che dall'ipotesi di accordo decentrato integrativo di cui alla presente relazione, non derivano effetti economici in termini di costi del personale che trovino contabilizzazione all'esterno del fondo per la contrattazione decentrata.

Iglesias 14 giugno 2017

Il segrejario comunale