

ART.40 C.3 sexies D.lgs. 165/2001 – Relazione illustrativa e tecnico – finanziaria dell’ipotesi di contratto decentrato integrativo - parte economica 2014 del Comune di Dicomano ai sensi degli art. 4 e 5 del CCNL 1.4.1999 (Circ. MEF N° 25 del 19.07.2012)

In osservanza dell’art. 40 del D.lgs. 165/2001 comma 3 – sexies la presente relazione illustrativa e tecnico – finanziaria accompagna l’ipotesi di contratto decentrato integrativo del Comune di Dicomano accordo annuale economico Anno 2014 ai fini del rilascio da parte del Revisore dei Conti della certificazione in ordine alla compatibilità dei costi della preintesa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall’applicazione delle norme di legge.

Relazione illustrativa

Modulo 1 – scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto e autodichiarazione relative agli adempimenti di legge

Data di sottoscrizione	Preintesa del 19.12.2014	
Periodo temporale di vigenza	Parte economica Anno 2014	
Composizione delegazione trattante	Parte pubblica: Presidente: Dr.ssa Rita Milaneschi Parte Sindacale: R.S.U. Aziendali Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione FP CGIL – CISL FP COBAS RSU Firmatarie della preintesa: CISL FP Donatello Bruschi CGIL FP Jacopo Geirola RSU Donatella Bargellini, Silvia Megli, Marco Masini, Stefano Bambi	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Definizione Utilizzo risorse decentrate dell’anno 2014	
Rispetto dell’Iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici successivi alla contrattazione	Allegazione della certificazione dell’Organo di controllo interno alla relazione illustrativa	La presente relazione è propedeutica all’acquisizione da parte del Revisore Unico dei Conti Nel caso l’Organo di Controllo interno (il Revisore) dovesse effettuare rilievi questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi allo scopo prima della sottoscrizione definitiva)
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione	E’ stato adottato il Piano della Performance previsto dall’art. 10 del D.lgs. 150/2009? I comuni non sono destinatari di quanto previsto dal citato art. 10 (art. 16 del D.lgs. 150/2009. Il

	accessoria	piano della performance è contenuto nella delibera G.C. N. 98 del 02/10/201°, con la quale è stato approvato il PEG/PDO, e integrato con Delibera G.C. 112 del 13.11.2014.
		<p>E' stato adottato il programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11 c. 2 del D.lgs 150/2009</p> <p>Non è stato adottato il programma della trasparenza e dell'integrità previsto dall'art. 11 comma 2 del D.lgs. 150/2009, in quanto ente non tenuto all'applicazione - articolo abrogato dal D.L 33/2013. E' stato adottato il programma per la trasparenza e l'integrità ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. 33/2010 con delibera G.C. n. 5 del 23.01.2014</p>
		<p>E' stato assolto all'obbligo di pubblicazione di cui al D.lgs 33/2013?</p> <p>E' stato adempiuto alle pubblicazioni di cui al D.lgs. 33/2013</p>
		La relazione della Performance 2013 è stata validata dall'Organismo indipendente di Valutazione predisposta sulla base del nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance. E' stata elaborata la relazione sulla Performance con Delibera G.C. n 50 del 15.05.2014, validata dall'O.I.V. in data 16.06.2014.

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 di risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili)

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto collettivo integrativo

IL CCDI definisce l'utilizzo delle risorse decentrate nell'anno 2014 secondo le regole e i criteri stabiliti dai contratti Nazionali del Comparto Regione Enti Locali e nel CCDI – Triennio normativo 2013- 2015 stipulato in data 08.04.2014.

Nello specifico si riporta quanto segue:

Premessa:

la Giunta Comunale, con delibera n. 112 del 13.11.2014, ha formalizzato le direttive alla delegazione trattante di parte pubblica per l'accordo economico annuale economica Anno 2014 e ha dato gli indirizzi per l'impiego di alcune voci variabili che vanno a comporre il fondo incentivante per il 2014.

Con determina N° 3 del 02.01.2014 e successive determinazioni n. 122 del 14.11.2014 e n. 137 del 15.12.2014, è stato costituito il fondo per la contrattazione decentrata Anno 2014.

In data 19.12.2014 è stato siglato l'ipotesi di accordo per l'utilizzo del complesso delle risorse disponibili sulla base dell'effettiva consistenza.

Con il CCDI parte economica sono disciplinati i seguenti istituti previsti dai vigenti CCNL del comparto del personale non dirigente delle Regioni/Autonomie locali:

- Art. 17 comma 2 del CCNL 1.4.1999
 - lett.a): compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi;
 - lett. b) costituire il fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria secondo la disciplina dell'art. 5 del CCNL del 31.03.1999;
 - lett.d) pagamento delle indennità di turno, rischio, reperibilità e maneggio valori;
 - lett.e) compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C;
 - lett. f) compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B - C e D formalmente attribuite derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile, Anagrafe e URP e vice responsabili;
- Art. 33 del CCNL 22.01.2014: Indennità di comparto.

A) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del fondo decentrato integrativo

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2014 (escluse le destinazioni fisse e vincolate come ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali ecc) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri:

COMPENSO: Reperibilità
<ul style="list-style-type: none">- Importo massimo previsto nel fondo € 480,00- Riferimento alla norma del CCNL art. 23 del CCNL 1.4.1999 e succ. mod e int.- Riferimento all'art. del CCDI Aziendale art. 21- Criteri di attribuzione: l'indennità di reperibilità è corrisposta al personale effettivamente comandato in reperibilità al di fuori del normale orario di lavoro negli importi previsti dalla citata norma contrattuale collettiva nazionale.

- Obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione del compenso per reperibilità: avere disponibile personale amministrativo e tecnico per assicurare alcuni servizi e funzioni statali delegate (stato civile), per affrontare tempestivamente situazioni che possano arrecare danno alla sicurezza e incolumità pubblica

INDENNITA': Maneggio valori

Importo massimo previsto nel fondo € 600,00

Riferimento alla norma del CCNL: art. 36 del CCNL 14.9.2000

Riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art. 25

Criteri di attribuzione. L'indennità è riconosciuta all'economista comunale e agli altri incaricati di maneggio valori nell'importo giornaliero in relazione all'ammontare **annuo** del denaro maneggiato nella misura di seguito elencato:

- valori maneggiati pari o superiore ad €. 8.001,00 indennità €. 1,50 giornaliera;
- valori maneggiati compresi tra €. 8.000,00 ed € 5001,00 indennità €. 1,00 giornaliera;
- valori maneggiati compresi tra €. 5.000,00 ed € 2501,00 indennità €. 0,65 giornaliera;
- valori maneggiati compresi tra €. 2.500,00 e €. 5000 indennità €. 0,55 giornaliera.

COMPENSO. Attività disagiate

Importo massimo previsto nel fondo € 100,00

Riferimento alla norma del CCNL : art. 17 comma 2 lett.e) del CCNL 1.4.1999 e succ. mod e int.

Riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art. 23

Criteri di attribuzione. Il compenso è attribuito su base mensile in rapporto alle effettive prestazioni rese in situazioni di disagio dai dipendenti addetti a servizi prevalentemente esterni, nelle cui mansioni rientrano compiti che richiedono anche l'utilizzo di strumenti o mezzi pericolosi ed attività svolte in situazioni di disagio (servizi di scuolabus legati agli orari scolastici che comportano necessità di prestazioni lavorative con impegno quotidiano in orario spezzato)

Obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione del compenso per attività disagiate: garantire servizi a notevole rilevanza sociale – servizio trasporti studenti sull'intero territorio comunale a copertura totale dei giorni scolastici e dell'orario delle lezioni e servizi cimiteriali.

INDENNITA': Rischio

Importo massimo previsto nel fondo € 2.000,00

Riferimento all'art. 37 del CCNL 14.09.2000 e art. 41 del CCNL 22.01.2004

Riferimento all'articolo del CCDI aziendale: Art. 20

Criteri di attribuzione. Il compenso è attribuito su base mensile dai dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze debitamente vistati e autorizzati dal competente Responsabile di P.O. in rapporto a prestazioni di lavoro di dipendenti addetti al servizio tecnico-manutentivo e servizio mensa, che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute.

Obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione del compenso: garantire servizi a notevole rilevanza sociale, nel rispetto della tutela della salute dei lavoratori.

COMPENSO: Specifiche responsabilità Ufficiale Stato civile, Anagrafe, Elettorale e Urp

Importo massimo previsto nel fondo € 750,00

Riferimento alla norma del CCNL: art. 17 comma 2 lett. e del CCNL 1.4.1999 e succ. mod. e int.

Riferimento all'art. del CCDI aziendale: art. 26

Criteri di attribuzione. L'indennità è riconosciuta nell'importo di € 300,00 annue ,al personale incaricato delle funzioni statali delegate al Comune in materia di Stato Civile, Anagrafe, Elettorale e Urp. (una unità di personale è stata in servizio fino al 30.06.2014)

Obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità: assicurare quotidianamente l'assolvimento dei compiti istituzionali in cui, più di ogni altro servizio comunale, è di fondamentale rilevanza l'attività di front office del personale nei confronti dei cittadini

COMPENSO: Particolari responsabilità dipendenti cat. B, C, D non titolari di Posizione organizzativa

Importo massimo previsto nel fondo € 3.750,00

Riferimento alla norma del CCNL: art. 17 comma 2 lett. f del CCNL 1.4.1999 e succ. mod. e int.

Riferimento all'art. del CCDI aziendale: art. 27

Criteri di attribuzione. L'indennità è riconosciuta alle posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dai Responsabili P.O. in stretta collaborazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi , la razionalizzazione e ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Le unità individuate hanno un atto di conferimento di incarico, del Responsabile P.O. Gli importi delle indennità sono individuati secondo i criteri di natura quantitativa e qualitativa , all'interno del fondo disponibile, secondo i parametri previsti al comma 3 dell'art. 27 secondo cpv del CCDI triennio 2013-2015, da un minimo di € 425,00 a un massimo di € 825,00.

COMPENSO diretto ad incentivare la produttività individuale e collettiva ed il miglioramento dei servizi

Importo massimo previsto nel fondo € 11.929,16, di cui € 2.420,17 quale produttività individuale e € 9.508,99 quale utilizzo per finanziamento progetti ex art. 15 comma 2

Riferimento alla norma del CCNL: art. 17 comma 2 lett a) del CCNL 1.4.1999 e succ. mod. e int.

Riferimento all'art. del CCDI aziendale: art. 28

Criteri di attribuzione: il premio è attribuito al personale in applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance vigente presso il Comune e nel rispetto di un effettivo sistema meritocratico del principio di erogazione di valori economici differenziali e premianti e di collegamento con il livello di performance organizzativa dell'Ente oltre che con il miglioramento della performance individuale e secondo il criterio della reale diversificazione delle valutazioni funzionali alla erogazione del premio, nonché sulla base dei criteri previsti in sede di approvazione dei progetti;
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione del compenso: valorizzare l'impegno e la qualità della prestazione individuale dei dipendenti a riconoscimento delle competenze professionali finalizzate al perseguimento degli obiettivi di miglioramento del livello di efficienza e produttività dei servizi erogati dal Comune.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	
Art.17 comma 2 lett. a) - produttività	2.420,17
Art.17 comma 2 lett b) - progressione economiche orizzontali	27.214,73
Art.17 comma 2 lettera a) progetti N° 7 progetti art. 15 c.2	9.508,99
Art.17 comma 2 lett. d) indennità di rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno festivo	3.080,00
Art.17 comma 2 lettera e) indennità di disagio	100,00
Art. 17 comma 2 lett. f – Indennità per particolari responsabilità	3.750,00
Art. 17 comma 2 lett. i) – Indennità per specifiche responsabilità	750,00
Art. 17 comma 2 lett. g) compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15 comma 1 lett. k (progettazione, ecc)	6.500,00
Indennità di comparto	13.459,53
Totale	66.783,42

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

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.

Nell'Ente è attualmente vigente un sistema di valutazione del personale per effetto del quale sono riconosciuti ai dipendenti compensi di natura accessoria legati alla qualità della prestazione resa al raggiungimento degli obiettivi e alla assunzione di specifiche responsabilità in osservanza ai criteri di premialità e meritocrazia. La valutazione del personale ai fini della corresponsione degli incentivi connessi al raggiungimento degli obiettivi organizzativi dell'Ente e alla performance individuale avviene infatti sulla base dei seguenti criteri pesati e valorizzati in apposite schede di valutazione: difficoltà oggettiva di realizzazione degli obiettivi (complessità del progetto, fattori ambientali, disponibilità di risorse) grado di incremento dei servizi al cittadino, disponibilità all'impiego flessibile, impegno individuale e arricchimento professionale, risultati ottenuti, qualità e puntualità della prestazione individuale, iniziative personali e capacità di proporre soluzioni innovative e migliorative nell'organizzazione del lavoro.

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto al personale dipendente si applica il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance approvato con deliberazione della Giunta Comunale N. 105 del 17.11.2012.

Dalla sottoscrizione del contratto essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività collegati all'istituzione di nuovi servizi e al miglioramento di quelli esistenti oltre al mantenimento del livello delle attività e de prodotti standard per l'anno 2014 indicati e descritti nel piano della performance 2014 (contenente gli obiettivi stabiliti dall'Amministrazione comunale con il bilancio di previsione e con il P.D.O) approvato con deliberazione della Giunta Comunale N. 98 del 02.10.2014 e successiva integrazione n. 112 del 13.11.2014, si attende un significativo incremento della produttività del personale dell'Ente che permetta di raggiungere gli obiettivi assegnati nonostante il ridotto numero di dipendenti (dotazione organica rideterminata in conformità all'art. 34 della legge 289/2002 successivamente riconfermata con verifica ai sensi dell'art. 1 comma 33 della legge 311/2004 e n base a parametri stabiliti con DPCM 15.12.2006 costituita da n° 34 posti di cui coperti 26, con un rapporto dipendenti/popolazione di 1/213. Il rapporto medio nazionale dipendenti/popolazione nei Comuni è di 1/128 (Fonti: Corriere della Sera del 7.7.2012 pag.12 – Italia Oggi del 30.09.2011).

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

IL CCDI non prevede nuove progressioni economiche sospese in attuazione dell'art. 9 commi 1 e 21 del D.L. 78/2010.

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

Nella preintesa sono finanziati servizi previsti dall'Amministrazione finalizzati ad assicurare attività di vigilanza e controllo giornalieri sull'intero territorio comunale e a rendere disponibile personale amministrativo e tecnico per garantire alcuni servizi e funzioni comunali (riorganizzazione degli orari della mensa comunale al fine di migliorare il servizio e ridurre i costi, nonché per affrontare tempestivamente situazioni che possono arrecare danno alla sicurezza e incolumità pubblica (prevenzione e interventi nel caso di dissesto idrogeologico) oltre che a garantire un efficientamento dell'azione amministrativa dell'Ente attraverso una standardizzazione dei processi organizzativi). In generale le risorse destinate alla contrattazione decentrata integrativa annuale sono finalizzate a compensare l'apporto individuale dei dipendenti al perseguimento degli obiettivi strategici dell'Amministrazione individuati nei documenti di programmazione (Relazione Previsionale e Programmatica e PEG/PDO) e a valorizzare l'operato dello stesso personale in ipotesi di mantenimento di un elevato grado di efficienza dei servizi erogati alla collettività.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

La presente relazione unitamente alle altre relazioni e pareri allegati al Contratto decentrato integrativo parte economica anno 2014 verrà pubblicato su sito Internet dell'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente", sottosezione performance ai sensi del D.lgs. 33/2013.

Dicomano, lì 19.12.2014

Il Segretario Comunale
f.to dr.ssa Rita Milaneschi