RELAZIONE ILLUSTRATIVA

COMUNE DI VILLA VERDE *PROVINCIA DI ORISTANO*

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione		IPOTESI 23.12.2015 – DEFINITIVO DEL 25.01.2016
Periodo temporale di vigenza		1 GENNAIO 2015 – 31 DICEMBRE 2015
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica M.Grazia Loi - Presidente D.ssa Elisabetta Ghisu – - R.S.U. D.ssa Ibba Savina - Posizione Organizzativa - Componente Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione(elenco sigle): SIND. C.I.S.L. - SIND. C.I.G.L. - SIND. U.I.L. Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): SIND. C.I.S.L. F.P. Signor Salvatore Usai
Soggetti destinatari		Personale dipendente non dirigente e non titolare di Posizione Organizzativa.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Contratto integrativo economico – contrattazione delle risorse relative all'anno 2015.
<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.**	NON SUSSISTE IL CASO
		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	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. 37 del 03.07.2015.
		Non è stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.lgs. 150/2009.**Amministrazione non obbligata ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. 150/2009.** (Norma di non diretta applicazione per gli Enti Locali deliberazione CIVIT N. 6 del 03/02/2011) .
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al comma 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009. **Si per quanto di competenza.**
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV (NUCLEO) ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009. **Amministrazione non obbligata ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. 150/2009.** (Norma di non diretta applicazione per gli Enti Locali deliberazione CIVIT N. 6 del 03/02/2011) .

Eventuali osservazioni **Nessuna osservazione.**

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 2015 prevede l'utilizzo delle risorse variabili finalizzate al finanziamento dei seguenti istituti:

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

L'indennità di rischio NON viene riconosciuta a nessun dipendente in Cat. B qualifica Operaio per lo svolgimento delle attività sotto elencate caratterizzate dallo svolgimento di prestazioni che comportano una esposizione diretta e continua:

- Con attività in impianti di depurazione, rifiuti solidi urbani o assimilati
- Lavori di Necrofori fossori e necrofori esumatori;
- Lavori di manutenzione stradale, verde pubblico, segnaletica;

L'indennità di rischio è corrisposta nella misura determinata dall'art. 41 del CCNL 22.1.2004, pari a 30€ mensili per il periodo di effettiva esposizione al rischio (11 mensilità)

PROFILO PROFESSIONALE	***N. ADDETTI***	***SOMMA PREVISTA***
OPERAIO		

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

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

Dispone al punto 1 del CCDIA aziendale del 23.12.2015

Il personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa viene individuato nell'economo a cui compete una indennità giornaliera di € 1,54, per i dipendenti che maneggiano valori in misura almeno pari ad un valore medio mensile di € 2.500,00, e di € 1,00 per giornata lavorativa ai dipendenti che maneggino valori in misura comunque non inferiori a € 250,00.

Viene riconosciuta una quota forfettaria pari a **€ 321,00** da adeguare, a consuntivo, in base all'effettiva prestazione.

IV. PARTICOLARI RESP. - CCNL 1/04/1999 art. 17 lett. i)

Dispone al punto 2 del CCDIA aziendale del 23/12/2015

L'indennità di Particolari Responsabilità è finalizzata a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e del personale in categoria D, non incaricato di posizione Organizzativa, attribuite con atto formale degli Enti, e derivanti dalle qualifiche di:

a. Ufficiale di stato civile e anagrafe;
b. Ufficiale elettorale;

L'importo massimo del compenso è definito in € 300 annui lordi.

TIPOLOGIA DI RESPONSABILITÀ	N. DIPENDENTI	SOMMA PREVISTA
Stato civile anagrafe e ufficio elettorale	1cat. D1	€. 300,00
TOTALE		€. 300,00

V. SPECIFICHE RESP. - CCNL 1/04/1999 art. 17 lett. f)

Dispone al punto 4 del CCDIA aziendale del 23/12/2015

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, e del CCDIA Normativo triennio 2014/2016, in misura non superiore a € 2.500. L'importo viene fissato in **€ 467,00** dal CDIA del 23/12/2015.

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.
- 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 Specifica Responsabilità	N. Dipendenti	Categoria	Importo	Importo Complessivo per periodo di lavoro prestato
Come sopra	2	B e D	467,00	€. 467,00
TOTALE				***€. 467,00***

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

Dispone al punto 5 del CCDIA aziendale del 23.12.2015

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 2014**.** La quota disponibile è pari a **€. 1.090,71** che verrà distribuita con le modalità stabilite dalla delibera di G.C. n. 69 del 18/11/2011 di **approvazione del nuovo sistema di valutazione delle performance**, adeguato alle disposizioni del D. Lgs 150/2009.

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 decentrato ed 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 **>= 85 % ÷ <=90 %** distribuzione del 90% del premio
- Per valutazioni comprese tra **>= 60 % ÷ <85%** in maniera direttamente proporzionale del premio previsto ad inizio anno;
- Per valutazioni inferiori al 60%, nessun attribuzione del premio di produttività.

Eventuali economie, saranno distribuite al personale che si attesta nella classe di merito più alta.

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 2015	
TOTALE FONDO STABILE	**€.**	**16.573.56**
TOTALE FONDO VARIABILE	**€.**	**1.694,32**
RESIDUI ANNI PRECEDENTI e RISPARMI DI GESTIONE		
- DECURTAZIONI (DA SOTTRARRE)	**€.**	**3.505,45**
TOTALE FONDO ANNO 2015	**€.**	**14.762,43**
da cui sottrarre:		
TOTALE UTILIZZO DI PARTE STABILE (Progressioni, Ind. Comparto e altro.	**€ .**	**12.583,72**
UTILIZZO DI PARTE VARIABILE:		
Rischio		
Disagio		
Maneggio Valori	**€.**	**321,00**
Specifiche Responsabilità incarico per stato civile ed anagrafe ecc…	**€ .**	**300,00**
Particolari Responsabilità (art. 17 lett. f) e lett.i) CCNL 1.4.1999)	**€.**	**467,00**
Compensi per l'incentivazione della produttività di gruppo art. 17, C. 2 lett. A)	**€**	**1.090,71**

Si evidenzia che sono inserite in uno schema a parte le integrazioni di parte variabile integrate ai sensi dell'art. 15 c. 1 lettera k) CCNL 1.4.1999, in base a specifiche i disposizioni di legge e quindi, con particolare destinazione vincolata e sottratte alla contrattazione. In particolare si tratta di risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o risultati del personale, alcune non soggette al rispetto del limite del fondo 2010 ai sensi dell'art. 9 c. 2 bis L. 122/2011 (art. 92 del D. Lgs 163/2006, compensi ISTAT) e coincidenti con apposita quota in uscita.

QUOTE DESTINAZIONE VINCOLATA

CCNL 01/04/1999	***Articolo 15, comma 1, lettera k)*** – Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o risultati del personale, come da seguente prospetto:		€. 8.423,55 -
	Normativa di riferimento		
	Art. 18 legge 109/1994 e s.m.i. (D.Lgs. 163/2006 art. 92)	*€. 8.316,03*	
	Compensi SGATE	*€.107,52*	
	Quota art. 16 c. 5 L.111/2011- 50% delle economie derivanti da piani di razionalizzazione destinati alla contrattazione integrativa DA DESTINARE A PERSONALE CLASSIFICATO NELLA FASCIA Più ALTA (L. 135/2011 ART. 5 C. 11quinquies)		
	art. 59, c. 1, l.p) Dlgs 446/97 (attività di accertamento ICI)	*Da definire in base agli accertamenti.*	
	TOTALE	*€. 8.423,55*	

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;

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

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;

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di premialità in quanto verso il personale si applica la metodologia di valutazione del personale dirigente e dei titolari di posizione organizzativa e del personale dipendente, nonché il Sistema di misurazione e valutazione della performance approvata con Del. G.C. n. 69 del 18/11/2011.

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 gli anni 2010-2011 e 2012 non sono state previste nuove progressioni economiche orizzontali anche in virtù dell'art. 9 c. 1 della L.122/2010. 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 in futuro.

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.

Il Piano delle Performance/Piano degli obiettivi di performance 2015, è stato approvato formalmente con Delibera di Giunta Comunale n. 37 del 03.07.2015.

Si rileva che l'Ente non si è dotato di un Piano delle Performance ma di un Piano degli obiettivi aspirato al rispetto delle disposizioni di cui all'art. 4 comma 2 e 5 comma 2 del D. Lgs 150/2009.

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

Nessuna.

LA RESPONSABILE DEL SERVIZIO

GESTIONE DELLE RISORSE

F.to Maria Grazia Loi