

COMUNE DI ILBONO

Provincia dell'Ogliastra

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
DEL CONTRATTO DECENTRATO
INTEGRATIVO ANNO 2015**

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione		
Periodo temporale di vigenza		Anno 2015
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Dott.sa Balloi Natalina, Presidente, resp. Servizio finanziario e resp. Servizio tecnico Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: RSU nella persona di Coda Aldo Organizzazioni sindacali firmatarie: CGIL, CISL,
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) <i>Ripartizione Fondo risorse decentrate anno 2015</i> b) c)
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.	l'Organo di controllo interno non ha effettuato rilievi
	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 - si
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009, SI
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 - SI L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale delle seguenti informazioni: contratto decentrato, tabella 15 del conto annuale
Eventuali osservazioni		

Sezione 1 – Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale:

- 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

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede: la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2015.

Quantificazione delle risorse decentrate da destinare €. 46.362,04 di cui:

1. Risorse stabili €. 45.044,24;
2. Risorse variabili €. 1.317,80;

L' accordo è finalizzato a disciplinare le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività relativamente all'anno 2015;

La Giunta Comunale, con delibera n. 58 del 27-11-2015 ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'accordo approvato in data 03-12-2015.

In data 02.07.2012 è stato sottoscritto, in via definitiva, il CCDI, parte normativa, per il quadriennio 2012-2015.

Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) per l'anno 2015 si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente del Comune di Ilbono e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di somministrazione, contratto di formazione e lavoro) a tempo pieno o parziale. Per il personale assunto a tempo indeterminato e determinato, con contratto di somministrazione e/o con contratto di formazione e lavoro, gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'Ente e non del fondo per le risorse decentrate, fatti salvi i casi previsti per legge.

Gli effetti giuridici del suddetto contratto collettivo decentrato integrativo decorrono dal 01.01.2012.

Il suddetto contratto, nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse, ha validità quadriennale, e conserva la sua efficacia di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo, salvo il caso in cui intervengano norme contrattuali o di legge contrastanti.

Le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione e la destinazione delle risorse del Fondo per le risorse decentrate, nel rispetto dei vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali e dagli strumenti di programmazione economica e finanziaria dell'Amministrazione.

L' accordo raggiunto in relazione alle materie demandate dal CCNL alla contrattazione decentrata integrativa assume come obiettivo prioritario la valorizzazione delle persone, fondata sul miglioramento delle competenze professionali possedute e sul contributo individuale assicurato al fine di supportare i processi di innovazione, efficienza – efficacia e di miglioramento dei servizi per i cittadini.

Si basa sui seguenti strumenti di premialità individuati dall'Amministrazione, conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati:

I compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"); istituto per il quale è richiesta l'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dall'Ente con deliberazione della G.C n. 23 del 07.04.2011;

Le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai CCNI, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs 150/2009, nonché degli effetti meramente giuridici imposti dall'art. 9 comma 21 del D.L. 78/2010 convertito in L. 122/2010;

Le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15 comma 1 lettere d) e K del CCNL del 01/04/1999.

L'attribuzione delle varie indennità è subordinata alla verifica della sussistenza dei criteri, concordati in sede di contrattazione decentrata e alla individuazione delle figure professionali cui possono essere riconosciuti tali compensi.

Specifiche responsabilità Cat. B – C – D

1. Al personale collocato in posizioni di lavoro che comportano specifiche responsabilità individuate secondo la presente disciplina, è riconosciuta l'indennità di cui all'art. 17, lett. f), del CCNL 1.04.1999, come modificata dall' art.7 del CCNL del 09.05.2006.

2. Il personale appartenente alle categorie B, C e D beneficiario dell'indennità di cui al presente articolo viene individuato sulla base dei criteri di seguito indicati, debitamente differenziati per categoria:

- a) Direzione e coordinamento di unità operative o di squadre di operai o di gruppi di lavoro;
b) Svolgimento di compiti che comportano specifiche responsabilità, attribuite con atti formali, non ricomprese nelle mansioni ordinarie del profilo professionale (*atte a evitare la doppia retribuzione per la medesima mansione*);

Tale indennità viene corrisposta nel valore di **1.400,00** euro nei limiti del fondo.

Compenso per esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità: (art. 36)

Ai sensi dell'art. 36 del CCNL 22./01/2004 sono riconosciuti, inoltre, i seguenti compensi annui lordi che saranno corrisposti per le responsabilità di seguito elencate

- Ufficiale di stato civile e anagrafe;
- Ufficiale elettorale;
- Responsabile dei tributi secondo le previsioni normative;

Tale indennità è corrisposta nella misura di **300,00** euro annui

Indennità di rischio:

- Ai sensi dell'art. 37 del CCNL 22./01/2004 sono riconosciuti, inoltre, i seguenti compensi annui lordi che saranno corrisposti alle seguenti figure professionali:

- operai

Tale indennità è corrisposta nella misura di **360,00** euro annui.

Indennità di turno

L'indennità di turno è corrisposta al personale in servizio presso strutture che svolgono un orario di servizio giornaliero di almeno 10 (dieci) ore. Le indennità e le modalità applicative sono stabilite dal CCNL del 19.09.2000. Ai fini della corresponsione della indennità di turno, vengono individuati i seguenti servizi:

- ✓ **Polizia Municipale:** con le seguente articolazione oraria:
 - 1° vigile ore 7,00 – 13,00 mattina
 - 2° vigile ore 8,00 – 14,00 mattina
 - 3° vigile ore 14,00 – 20,00 pomeriggio

Tale indennità è prevista nella misura di **1,13** euro oraria

Criteri per l'incentivazione della produttività

Art. 17, comma 2, lettera a) del C.C.N.L. del 01-04-1999 Art. 37 del C.C.N.L. del 22-01-2004

Di seguito si riporta quanto indicato negli artt. 4,5, 6 e 7 del contratto collettivo decentrato integrativo quadriennio 2012- 2015:

**ART 4
UTILIZZO DELLE RISORSE**

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa sono utilizzate per:

- a) erogare incentivi legati a effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'ente, e di qualità dei servizi mediante la realizzazione di piani di attività; basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati;
- b) costituire il fondo per la corresponsione dell'indennità di comparto di cui all'art. 33 del CCNL 2002-2005;
- c) il pagamento delle indennità di turno e rischio secondo le modalità vigenti;
- d) compensare l'esercizio di compiti di particolare responsabilità del personale delle categorie B, C e D ove non siano attribuite funzioni delle posizioni organizzative;
- e) compensare specifiche responsabilità del personale di categoria C e D derivanti dall'attribuzione di incarico di ufficiale di stato civile, ufficiale elettorale, responsabile dell'ufficio tributi;
- f) incentivare le attività e le prestazioni cui sono connesse risorse di legge.

2. Restano acquisite al fondo le risorse attribuite per la progressione orizzontale, in caso di cessazione dal servizio.

**ART 5
PRODOTTIVITA'**

1. Al fine di incentivare la produttività del lavoro, è istituito un premio di produttività.

2. L'istituto è volto a remunerare:

- a) l'apporto collettivo dei lavoratori al raggiungimento degli specifici obiettivi dell'Ente (produttività collettiva);
- b) la partecipazione a progetti strategici e/o riorganizzativi che elevano il valore aggiunto dell'ente, con aumenti quali/quantitativi del servizio misurati oggettivamente (produttività per progetti).

3. Ai risultati conseguiti nella realizzazione dei piani e all'andamento generale dei servizi dell'Ente è collegato il premio di cui al comma precedente, sulla scorta dei criteri e principi definiti dal presente articolo.

4. La produttività collettiva deve coinvolgere tutti i dipendenti dei vari servizi. Pertanto, in sede di Conferenza di Servizio per la definizione dei P.E.G. o di documento equivalente, i Responsabili dei servizi sono obbligati al rispetto di tale adempimento, uniformando il programma dei piani di produttività agli stessi obiettivi e risultati previsti nei medesimi P.E.G. o documento equivalente.

5. Al fine di garantire il pieno apporto partecipativo del personale, i Responsabili dei servizi comunicano ai dipendenti gli obiettivi assegnati ai fini della corresponsione del premio individuale di produttività e, se tale premio risultasse legato a prestazione di gruppo, costituiscono il gruppo di lavoro e individuano il soggetto referente incaricato del coordinamento.

Art. 6

QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE

1. Fino ai rinnovi contrattuali, ed alla conseguente entrata in vigore della Riforma Brunetta (d. lgs 150/2009) che prevede all'art 45, comma 3, che alla performance individuale sia destinata una quota prevalente del trattamento economico accessorio complessivo, sono destinate all'erogazione dei compensi per incentivare la produttività, le risorse che resteranno disponibili sul fondo medesimo, dopo l'accantonamento delle risorse necessarie per il pagamento dell'indennità di comparto, il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali, il pagamento delle indennità di turno, rischio, e compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità. 2. La determinazione e l'assegnazione dei budget avviene in base ai seguenti criteri:

- a) quantificazione del numero dei dipendenti per ogni singola categoria e posizione;
- b) parametrizzazione stipendiale per categoria tenendo conto dei parametri sotto elencati:

POSIZIONE	PARAMETRO
A5	1,08
B1	1,06
B3	1,11
C1	1,19
C2	1,22
C4	1,29
C5	1,34
D1	1,30
D2	1,36

ART 7

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI

1. Ai fini della determinazione del risultato inerente alla produttività si fa riferimento alla "metodologia di valutazione delle performance dei dipendenti del comune di Ilbono" approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 23 del 07.04.2011.

RISORSE PREVISTE DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

1. Gli incentivi di cui all'art. 18, comma 1 e 2 della legge n. 109 dell'11.2.1994 e successive modificazioni e integrazioni, sono disciplinati dall'apposito Regolamento approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. _____ del _____

Sezione II – Modalità di utilizzo delle risorse accessorie:

a) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo:

Le risorse finanziarie così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli artt. 33, 34, 35, 36 e 37 del CCNL 22/01/2004, nonché della disciplina dell'art. 17 del CCNL del 01.04.1999 con i seguenti criteri:

- costituire il fondo per l'istituzione e disciplina della indennità di comparto (art. 33)
- mantenere nel tempo le risorse destinate per le progressioni economiche orizzontali (artt. 34 e 35)
- prevedere le risorse per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità (art. 36, come modificato dall'art. 7 del CCNL 09/05/2006)
- quantificare le risorse necessarie per le indennità contrattuali da riconoscere ai dipendenti in relazione all'organizzazione dei servizi da erogare alla collettività, secondo la disciplina vigente e le specificazioni concordate in sede di contrattazione decentrata (turno, rischio e disagio, specifiche responsabilità)
- mantenere nel limite consentito dal fondo le risorse destinate ad erogare compensi incentivanti la produttività, proseguendo nell'attività di valutazione delle prestazioni.

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

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

Ai fini della determinazione del risultato inerente alla produttività si fa riferimento alla "metodologia di valutazione delle performance dei dipendenti del comune di Ilbono" approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 23 del 07.04.2011.

d) 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'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio):

il Contratto Integrativo di riferimento non prevede nuove progressioni economiche per l'anno 2014, per effetto dei vincoli previsti dall'art. 9, commi 1 e 21, del D.L. n. 78/2010 e successive modificazioni ed integrazioni.

Sezione III – 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 D.Lgs. 150/2009:

L'erogazione dei compensi legati alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal presente Contratto integrativo, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione adottati.

Sezione IV – Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto: