

Comune di SANGUINETTO

Provincia di Verona

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
DEL CONTRATTO DECENTRATO
INTEGRATIVO ANNO 2018**

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 2018
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Segretario Comunale: <i>Dott. Silvano Focaccia</i> Titolari di P.O.: Dott.ssa Valentina Bertelli Dott. Davide Boarati Geom. Valentino Rossignoli Dott. Nicola Tomezzoli Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (<i>CISL e CGIL</i>): Organizzazioni sindacali firmatarie (<i>CISL</i>):
Soggetti destinatari		Personale dipendente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) <i>Modifiche al testo del precedente CCDI sottoscritto in data 18/09/2017</i> b) <i>Utilizzo risorse decentrate anno 2018.</i> c) <i>Determinazione nuove voci in relazione al nuovo CCNL</i>
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.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? L'Ente, al momento, non dispone di un organo di controllo interno, in quanto la normativa prevedeva che la nomina di tale organismo avrebbe dovuto avvenire ad invarianza di costi per l'Ente. L'Ente tuttavia aveva un nucleo di valutazione a costo zero. Nelle more della nomina di un OIV, le funzioni sono svolte dal Segretario Comunale, che è altresì presidente della Delegazione Trattante, ed ha, quindi preso parte agli incontri, sottoscrivendone la proposta, non effettuando rilievi.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli Nessun rilievo
		È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009? Il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 è stato adottato con Delibera G.C. 86 del 05/08/2011; è successivamente stato rivisto con l'inserimento degli obiettivi 2012/2013 con delibera G.C. 41 del 28/03/2012. Gli obiettivi per l'anno 2013 sono stati inseriti nella RPP allegata al bilancio di previsione 2013-2015, gli obiettivi 2014 sono stati inseriti nella RPP 2014-2016 allegata al bilancio di previsione 2014-2016, gli obiettivi 2015 sono stati inseriti nella RPP allegata al bilancio 2015-2017 approvato con delibera C.C. 39 del 31/08/2015, gli obiettivi 2016 sono stati approvati con delibera di G.C. n. 78 del 15/06/2016. Gli obiettivi 2017 sono stati inseriti nella proposta di G.C. n. 77 del 26/05/2017, presentata alla Giunta Comunale in data 26 maggio, e approvata con delibera n. 118 del 26.09.2017. Gli obiettivi 2018 sono stati inseriti nella proposta di G.C. n. 96, presentata alla Giunta Comunale in data 10 agosto, e approvata con delibera n. 118 del 05.09.2018

		<p>È stato adottato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (art.1, comma 8, della legge 6 novembre 2012, n.190 - art. 10 del D.Lgs. 33/2013)?</p> <p><i>Si. Con delibera di Giunta n. 13 del 30.01.2018 è stato approvato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza. (2018-2021).</i></p>
		<p>Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 10 del D.Lgs 33/2013?</p> <p><i>Si, per quanto di competenza.</i></p>
		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p><i>Considerato che ai sensi dell'art. 10 comma 1-bis del D.Lgs 150/2009 come modificato dal D.Lgs. 74/2017 la Relazione sulla Performance può essere unificata con il rendiconto di gestione, si specifica che il Nucleo di Valutazione dell'ente (Segretario Comunale) prende visione dei documenti consuntivi, ma trattandosi di strumenti finanziari non è di sua competenza validarli.</i></p>

Sezione I – 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 ha rinviato al 2019 la predisposizione di un nuovo CCI normativo, limitandosi per il 2018 a rideterminare quelle voci che dovevano essere modificate ex lege, a seguito dell'approvazione del CCNL del 21/05/2018.

In sede di costituzione è stato ricalcolato l'importo unico consolidato ai sensi dell'art. 67 c. 1 del CCNL 21/05/2018, incrementandolo con i differenziali Peo ex art. 67 c. 2 lett. b) del CCNL 21/05/18 e con le ria e gli assegni ad personam del 2018 ex art. 67 c. 2 lett. c) del CCNL del 21/05/18, determinando in tal modo le risorse stabili, e sono altresì state determinate le risorse variabili nel rispetto della normativa vigente.

In sede di utilizzo sono state create le indennità di servizio esterno di P.L., e le indennità di condizioni lavoro (ex indennità di rischio e ex maneggio danaro)

E' stata inoltre determinata la percentuale delle risorse variabili di cui all'art. 67 c. 3 del CCNL da destinare specificatamente alla produttività individuale, in ottemperanza a quanto disposto dall'art. 68 c. 3 del CCNL del 21/05/2018.

Sono state infine determinate sia la misura della maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68 c. 2 del CCNL, sia la percentuale di dipendenti ai quali tale maggiorazione deve essere attribuita nel rispetto del dettato di cui all'art. 69 c. 2 e 3

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:

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività in applicazione dell'art. 31 del CCNL del 22.01.2004, risulta costituito: 1) dalle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità comprensive delle integrazioni previste dei diversi CCNL; in applicazione della dichiarazione congiunta n. 18 del CCNL del 22.1.2004 le disposizioni contrattuali ivi indicate continuano a trovare applicazione anche negli anni successivi al 2003 ove ne ricorrano le condizioni e si riferiscano ad istituti di carattere continuativo; 2) dalle risorse integrate annualmente con importi aventi carattere di eventualità o di variabilità; 3) dalle risorse non utilizzate o non attribuite del fondo dell'anno precedente, che, nel caso del contratto in esame, sono assenti e ammontano quindi ad € 0,00.

*Il totale complessivo del fondo di cui al presente articolo ammonta a complessivi Euro **73.222,39**. Dall'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività vengono prioritariamente detratte le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto (**€ 8.650,54**), quelle già utilizzate per il finanziamento delle progressioni orizzontali negli anni precedenti relativamente al personale in servizio (**€ 43.056,73**), quelle destinate alle progressioni orizzontali per l'anno 2018 (**€ 0,00**) quelle destinate al personale educativo per la corresponsione della specifica indennità per gli importi definiti negli articoli 31, comma 7 (**€ 153,62**), del CCNL del 14.09.2000 e 6, comma 1 (**€ 144,54**), del CCNL del 05.10.2001.*

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2018 (escluse le destinazioni vincolate, quali indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri, definiti dalla contrattazione aziendale vigente nell'anno in questione:

- a) Premi correlati alla performance organizzativa: in via sperimentale per l'anno 2018 si ritiene di applicare la medesima valutazione di cui al punto b) valutando l'apporto di ciascun dipendente al raggiungimento degli obiettivi di carattere organizzativo*
- b) Premi correlati alla performance individuale: Viene valutato l'apporto di ciascun dipendente al raggiungimento degli obiettivi attraverso una scheda di valutazione individuale, compilata collegialmente dai titolari di P.O tenendo tuttavia conto, in sede di liquidazione, della necessaria differenziazione del premio individuale ai sensi di quanto disposto dall'art. 69 c. 2 e 3*
- c) Indennità correlate alle condizioni di lavoro esposte a rischi e pertanto pericolose o dannose per la salute di cui all'art. 70 bis c. 1 lett. b); sono state mantenute le medesime attività previste nel precedente CCI e l'importo è stato determinato in € 1,00 per ogni giornata di lavoro in cui tali condizioni si manifestino.*
- d) Indennità correlate alle condizioni di lavoro implicanti il maneggio danaro e valori di cui all'art. 70 bis c. 1 lett. c); è stato determinato in € 1,00 l'importo per ogni giornata di lavoro in cui tali condizioni si manifestino.*

- e) *Indennità correlate a specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies; sono state mantenute le tipologie previste nel precedente CCI e l'importo massimo è stato determinato in € 1.449,25 da rapportare eventualmente a part time e da rideterminare in base ad una scheda di valutazione che tenga conto per ogni responsabile della tipologia e della gravità della responsabilità.*
- f) *L'indennità di servizio esterno per gli agenti di polizia locale è stata quantificata in € 1,00 per ogni giorno in cui si manifesti tale condizione*
- g) *Per quanto riguarda le specifiche disposizioni di legge, sono stati previsti gli incentivi per l'ici, nonché quelli relativi al personale educativo degli asili nido relativamente a quanto disposto sia dall'art. 31 c. 7 che dall'art.6 del CCNL 2000.*

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:

Il Contratto Integrativo di riferimento non determina effetti abrogativi impliciti norme contrattuale relative a precedenti Contratti Integrativi.

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:

Gli incentivi vengono distribuiti solo a seguito del raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione dell'Ente, e sulla base dei criteri previsti dal Sistema di valutazione della Performance in vigore presso l'Ente.

I premi sono distribuiti sulla base della valutazione individuale espressa annualmente dai relativi Responsabili, che assicurano la significativa differenziazione dei giudizi di cui all'art. 9 comma 1 lett. d) del D.Lgs 150/2009. In particolare gli incentivi per la performance individuale (produttività) vengono erogati esclusivamente a consuntivo dopo che ogni responsabile di Posizione Organizzativa, dopo essere stato egli stesso oggetto di valutazione in relazione al raggiungimento degli obiettivi assegnati con apposita delibera di Giunta Comunale, ha valutato ogni singolo dipendente appartenente alla propria area, valutandolo su 5 aspetti, con una valutazione che va da 1 a 5 su ogni aspetto di valutazione, e prescindendo totalmente dall'anzianità di servizio. L'obiettivo che si intende raggiungere con questa metodologia di valutazione è la valorizzazione della meritocrazia e della premialità. In via sperimentale per l'anno 2018 tale criterio è stato adottato anche per la valutazione di ogni singolo dipendente in merito alla valutazione per la corresponsione degli incentivi per la performance organizzativa. Ai dipendenti che otterranno una valutazione più elevata relativamente alla performance individuale, verrà attribuita la maggiorazione di cui all'art. 69 c. 1 del CCNL 2018

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):**

*Ogni anno viene deciso in sede di sottoscrizione della proposta di approvazione del contratto decentrato, se stanziare risorse all’interno del Fondo che vanno a complemento di quelle destinate a finanziare la performance, e, nel caso venga deciso di stanziarne, se ne decide anche la somma. Pertanto le une riducono la disponibilità delle altre. In relazione alle schede di valutazione individuale di cui al precedente punto, si crea una graduatoria degli aventi diritto. Potranno accedere alla posizione economica successiva solamente coloro i quali hanno avuto una valutazione media minima di 3 su 5 nel precedente quadriennio, e, comunque, nei limiti delle risorse destinate alle PEO. Chi non accede, o per valutazione insufficiente o per risorse insufficienti, potrà essere ammesso alla selezione dell’anno successivo. **Per l’anno 2018 non sono state stanziare risorse; si ricorda che il periodo 01.01.2016-31.12.2016 non deve venire computato nei tempi di permanenza nella posizione economica ai fini della determinazione del tempo minimo necessario di permanenza nella posizione economica precedente per la partecipazione alla selezione finalizzata dell’accesso alla posizione immediatamente successiva,** come stabilito nel decentrato 2016, essendo state congelate in tal modo le posizioni di tutti i dipendenti per l’anno 2016; **si ricorda infine che il blocco degli effetti economici delle progressioni orizzontali** come stabilito dall’art. 9 c. 21 del D.L. 78/2010, ha cessato di avere efficacia per effetto della L. 194/2014 (legge di stabilità 2015). Pertanto il contratto integrativo in esame non prevede l’attribuzione di nuove Progressioni economiche orizzontali. In ogni caso ad ogni dipendente è attribuita una valutazione; nel caso in cui venissero stanziare risorse da destinare alle progressioni orizzontali, verrebbe stilata una graduatoria di merito, derivante proprio della valutazione assegnata ad ogni dipendente, tra tutti coloro i quali hanno i requisiti per partecipare alla selezione. Accederebbero alla categoria economica successiva i primi classificati della selezione, fino ad esaurimento delle risorse*

Sezione III – Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs. 150/2009:

In data 05/09/2018 è stata approvata dalla Giunta Comunale la delibera n. 118 relativa al piano delle performance e agli obiettivi 2018 nella quale sono stati approvati 31 obiettivi, collegati soprattutto al campo del sociale (attuazione di progetti specifici, trasporto anziani ed altro), dell'equità fiscale, dell'informazione ai cittadini, della cultura, del miglioramento della viabilità (piste ciclabili), ed altro.

In sede di approvazione del decentrato è stato altresì approvato un progetto per il mantenimento dell'efficienza dell'Ufficio Tecnico, pur in mancanza del Responsabile la cui sostituzione dopo il suo pensionamento al 31/10/2018, è stata rinviata al 2019, ed è altresì stato formalizzato il progetto già delineato in sede di approvazione del fabbisogno triennale del personale 2018, nel quale non è stata prevista la sostituzione del pensionamento della dipendente educatrice presso l'asilo nido comunale, che prevedeva di mantenere comunque inalterati gli standard qualitativi del servizio, senza aumentarne i costi.

I risultati attesi sono quelli di mantenere alta l'attenzione nel campo del sociale, di migliorare la viabilità, di mantenere Sanguinetto tra i Comuni che danno ampio spazio alla cultura, di aumentare l'informazione ai cittadini, il tutto in ottica di risparmio finanziario.

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

Alcune risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale (ci si riferisce alla percentuale destinata all'ufficio sulla quota recuperata di evasione ICI) non hanno potuto essere totalmente inserite nel fondo degli anni precedenti, al fine di rispettare i vincoli di legge, con particolare riferimento al D.L. 78/2010. Come stabilito quindi nei precedenti decentrati, nei quali era stato previsto che le somme di spettanza dell'ufficio dovute ad incassi già maturati in anni precedenti, che non avevano potuto essere destinate nell'esercizio di competenza o in quelli successivi, avrebbero potuto essere eventualmente inserite nei fondi degli anni successivi, sono stati inseriti nel decentrato 2018. La voce per la quota recuperata di evasione ICI ammonta a complessivi € 2.150,00 nei limiti della disponibilità finanziaria, e nel rispetto della normativa di legge. Nel caso in cui la percentuale di recupero ICI relativa alla pura competenza 2018 sia inferiore a 2.150,00 la differenza potrà essere utilizzata come percentuale del recupero ICI 2013 non inserito per limiti di legge, né nel decentrato 2013, né nei decentrati successivi. Nel fondo non sono state inserite risorse relative all'incentivazione delle progettazioni interne. Qualora, tuttavia, si verificasse la necessità di liquidare risorse di questo genere, il fondo potrà essere adeguato, previa formale convocazione della delegazione trattante, e approvazione della variazione del fondo, in quanto tali somme pur incidendo nel limite di spesa complessivo del personale, non sono soggette alle limitazioni del fondo di cui all'art.9 del D.L. 78/2010.

IL RESPONSABILE FINANZIARIO

Dott. Nicola Tomezzoli

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt.

20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.