

COMUNE DI GALEATA
Provincia di Forlì - Cesena

Relazione illustrativa
al contratto integrativo anno 2018
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

1.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Modulo 1 – Scheda 1.1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di preintesa		04/12/2018
Data di sottoscrizione		19/12/2018
Periodo temporale di vigenza		Anno 2018
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>Presidente dott. Giorgio Cigna – Segretario comunale</p> <p>Componenti Lorena Bevoni – responsabile settore finanziario</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali.</p> <p>Firmatarie della preintesa: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL</p> <p>Firmatarie del contratto: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL.</p>
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Utilizzo risorse decentrate anno 2018
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</p> <p>Sì, in data 19/12/2018 il Revisore dei conti ha espresso parere favorevole prima della sottoscrizione definitiva del contratto decentrato, per la destinazione dei fondi 2018</p>
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	L'Organo di controllo interno non ha effettuato alcun rilievo.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL il PDO (piano dettagliato degli obiettivi) di cui all'art.108 TUEL e il piano della performance di cui all'art.10 del d.lgs. 150/2009, sono unificati organicamente nel PEG (piano esecutivo di gestione) approvato con delibera G.M. n. 78 del 25/9/2018.</p>
		<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'Integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Sì, con deliberazione della Giunta Comunale n. 3 del 17/01/2017 di approvazione del Piano anticorruzione per il triennio 2017/2019</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Sì, per quanto di competenza. L'amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web del Comune.</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>Il Nucleo di valutazione ha effettuato la valutazione degli obiettivi/risultati contenuti nel PEG 2017, facendo un verbale di valutazione il 21/9/2018 verificando i report presentati dai responsabili di posizione organizzativa</p>
Eventuali osservazioni		

1.2 - 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 risultanti attese altre informazioni utili)

Parte II - Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede :

art.1) presa d'atto della quantificazione complessiva delle risorse disponibili effettuata dall'amministrazione con determinazione n. 276 del 19/12/2018

art.2) Le parti concordano la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

Le parti concordano di definire i nuovi criteri di contrattazione decentrata, a seguito delle modifiche intervenute con l'approvazione del CCNL del 21/5/2018, a decorrere dal triennio 2019/2021. Pertanto si è ritenuto opportuno mantenere le indennità pregresse (maneggio valori- particolari responsabilità – rischio - disagio) in quanto l'adozione del presente contratto avviene solo a fine anno solare, quando i dipendenti hanno già svolto le mansioni a loro affidate.

A decorrere dall'anno 2019 si ritiene opportuno una revisione dei criteri di attribuzione delle varie indennità già previste nel previgente accordo decentrato.

Parte III - Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2018 (escluse le destinazioni fisse e vincolate, come ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri:

CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI:

INDENNITA':

INDENNITA': di rischio

- *Importo previsto nel fondo: € 815,99*
- *Riferimento alla norma del CCNL: 2006/2009*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art.6*
- *criteri di attribuzione: al personale esterno. Tale indennità mensile è subordinata all'effettiva prestazione dell'attività lavorativa*

INDENNITA': disagio

- *Importo massimo previsto nel fondo: € 900,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: 2006/2009*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art.6*
- *criteri di attribuzione: al personale esterno per la disponibilità degli stessi ad interventi urgenti ed imprevedibili.*

INDENNITA' : maneggio valori

- *Importo previsto nel fondo: € 245,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL:2006/2009*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art.6*
- *criteri di attribuzione: all'istruttore SS.DD. e all'istruttore servizio cultura che maneggiano valori per servizi demografici e museo civico. E' erogata annualmente in base alla presenza in servizio*

Indennità: per "specifiche responsabilità"

- Importo previsto nel fondo € 2.900,00
- Riferimento alla norma del CCNL: 2006/2009
- riferimento all'articolo del CDI aziendale: art.7
- criteri di attribuzione: indennità annua al personale che svolge compiti di particolari responsabilità: capo operaio – economo - addetto alla gestione anagrafe canina.

- PROGETTI INCENTIVANTI:

Progetto: "pronta disponibilità"

- Descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività: Trattasi di progetto biennale 2017/2018 per la pronta disponibilità del personale dipendente per l'espletamento di interventi di somma urgenza e di protezione civile
- Importo € 2.000,00
- criterio di remunerazione: in base alle mansioni affidate e numero chiamate per lo svolgimento del servizio

Progetto: "A.N.P.R. - Supporto ai comuni per il subentro"

- descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività: contributo per il subentro del Comune di Galeata in ANPR /allineamento dei codici fiscali di tutta la popolazione in APR ed AIRE e le correzioni di tutte le posizioni relative ad anagrafe, stato civile ed elettorale disallineate
- Importo: € 1.500,00 al lordo degli oneri a carico dell'ente
- riferimento all'articolo del CCDI : 67 comma 3 lettera C) del CCNL 21/5/2018 – contributo ministeriale ai sensi del D.Lgs. n.82/2005.
- criterio di remunerazione: all'addetto SS.DD. Che ha effettuato il lavoro

Progetto "Recuperi ICI - Incentivi progettazione lavori pubblici"

- descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività: trattasi di incentivi previsti da leggi specifiche
- Importo € € 567,40 per recupero ICI
- Importo €2.577,87 per incentivi progettazione lavori pubblici
- riferimento all'articolo del CCDI : CCNL 1999 art. 17 lett. g) per condoni e recupero evasioni ICI e art. 15, comma 1, lett. K CCNL 1998-2001 e art.. 92, commi 5-6, D.LGS. 163/2006 per incentivi progettazione lavori pubblici
- criterio di remunerazione: in base ai criteri di riparto regolati dalle norme stesse o da regolamenti comunali

Progetto "Produttività Individuale"

- descrizione e finalità del progetto: raggiungimento degli obiettivi previsti nel PEG e nel piano della performance, approvati con delibera della Giunta comunale n.78 del 25/9/2018 e differenziazione dei premi individuali.
- Importo € 6.059,16
- riferimento all'articolo del CDI aziendale: 2006/2009
- criterio di remunerazione: grado di realizzazione degli obiettivi assegnati attraverso il PEG e apporto individuale di ciascun dipendente al raggiungimento degli obiettivi di PEG

"progressioni economiche"

- descrizione e finalità del progetto: formazione di graduatorie annuali, a cui partecipano tutti i dipendenti aventi i requisiti richiesti dall'accordo decentrato e procedere al riconoscimento di un incremento dello stipendio tabellare.
- Importo € 131,00
- decorrenza 1° dicembre 2018
- riferimento all'articolo del CDI aziendale: 2006/2009

- *criterio di remunerazione: valutazione della prestazione resa dai dipendenti (art.13 CCNL2006/2009), professionalità maturata (art.14 CCNL 2006/2009) e valutazione dell'esperienza acquisita (art.15 CCNL2006/2009)*

Parte IV - Gli effetti abrogativi impliciti

Il Contratto Integrativo di riferimento non determina effetti abrogativi impliciti di alcuna norma contrattuale relativa a precedenti Contratti Integrativi stipulati.

Parte V - Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definiti nel PEG e nel piano della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 78 del 25/9/2018, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, i cui principi sono stati recepiti nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi con delibera della Giunta comunale n.22 del 1 aprile 2011.

Parte VI - Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

I criteri per l'assegnazione di nuove progressioni economiche, definiti nel CCDI 2006/2009 possono essere così riassunti: in base alla prestazione resa, alla valutazione della professionalità maturata e all'esperienza acquisita.

Alla luce di quanto sopra illustrato, si attesta che le nuove progressioni economiche vengono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, tenendo conto della valutazione individuale, che ne costituisce titolo prioritario, nonché in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance;

Parte VII - 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

Ai sensi dell'art.29 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, si disciplina il sistema di misurazione e valutazione della performance.

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

Parte VIII - altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Galeata 19 dicembre 2018

Il Segretario comunale
(dott. Giorgio Cigna)