

COMUNE DI SANDRIGO
(Provincia di VICENZA)

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2014. **Relazione illustrativa**

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

Data di sottoscrizione		Preintesa 18/12/2014 Contratto
Periodo temporale di vigenza		Anno 2014
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente De Antoni dr. Giampietro Componenti <i>Reniero geom. Giuseppe</i> <i>Daminato dr. Fulvio</i> Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL Firmatarie della preintesa: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL Firmatarie del contratto:
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2014 a) fattispecie, criteri, valori e procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lettere, d) f) i) del CCNL 01.04.1999; b) premio riservato ai dipendenti coinvolti in un numero limitato di progetti di rilievo strategico per l'Ente (produttività collettiva) c) premio collegato alla valutazione delle prestazioni individuali
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? Sì in data _____ Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? Nessun rilievo (<i>oppure</i>) L'organo di controllo ha effettuato i seguenti rilievi: _____ Per superare tali rilievi si è provveduto a _____
	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? Questa Amministrazione non è obbligata ai sensi dell'art. 16 del d.lgs. 150/2009. Il Bilancio, l'allegata Relazione Previsionale e Programmatica, il Piano delle risorse e obiettivi (PRO), il Piano dettagliato degli obiettivi (PDO) contengono gli elementi per il piano della performance. IL PRO e il PDO costituiscono il Piano della Performance. Il PRO 2014 è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 74 del 31/07/2014 e successive modifiche ed integrazioni. IL PDO 2014 è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 75 del 31/07/2014 e successive modifiche ed integrazioni.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013? Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità è stato adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 8 del 03/02/2014.

		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale di tutte le relative informazioni .</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 14 comma 6 (art. 16 del d.lgs. n. 150/2009)</p>
<p>Eventuali osservazioni =====</p>		

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

Articolo 1. Viene identificato il quadro normativo e contrattuale.

Articolo 2. Viene identificato l'ambito di applicazione del contratto e la sua durata.

Articolo 3. Viene disciplinata l'interpretazione autentica delle clausole controverse.

Articolo 4 Le parti prendono atto della quantificazione delle risorse disponibili effettuata dall'amministrazione con deliberazione di Giunta Comunale n. 102 del 29/09/2014.

Viene anche schematizzata la destinazione delle risorse finanziarie, analizzate dettagliatamente poi negli articoli successivi.

Articolo 5 Vengono identificate le indennità, di cui agli art. 17 c. 2 lett. d) f) i), da corrispondere al personale non dirigente.

Indennità di rischio

L'indennità di rischio, ai sensi dell'art. 37 del CCNL del 14.09.2000, è corrisposta:

- a) al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione al rischio indicate nel CCDI
- b) è quantificata in complessivi € 30,00 mensili (art.41 CCNL del 22.1.2004)
- c) compete, solo per il periodo di effettiva esposizione al rischio.

Indennità specifiche responsabilità

L'indennità per specifiche responsabilità, ai sensi dell'art. 17 c. 2 lett. f) del CCNL del 01.04.1999 è corrisposta:

- a) al personale, individuato con atto formale, inquadrato nelle cat. B, C e D che svolge compiti che comportano specifiche responsabilità ad esclusione del personale incaricato di posizione organizzative
- b) varia da un minimo di € 500 ad un massimo di € 2.100,00 (art. 17 c. 2 lett. f) del CCNL del 01.04.1999)
- c) viene erogata a consuntivo, in un'unica soluzione, in base alle responsabilità conferite agli aventi diritto che abbiano prestato almeno 1 mese di servizio.

Indennità specifiche responsabilità

L'indennità per specifiche responsabilità, ai sensi dell'art. 17 c. 2 lett. i) del CCNL del 01.04.1999 è corrisposta:

- a) al personale inquadrato nelle cat. B, C e D che svolge compiti che comportano specifiche responsabilità ad esclusione del personale incaricato di posizione organizzative
- b) è quantificata in complessivi € 300,00 annui lordi (art. 17 c. 2 lett. i) del CCNL del 01.04.1999)
- c) viene erogata a consuntivo, in un'unica soluzione agli aventi diritto che abbiano prestato almeno 1 mese di servizio.

Indennità maneggio valori

L'indennità per maneggio valori, ai sensi dell'art. 36 del CCNL del 14/09/2000 è corrisposta:

- a) al personale adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa
- b) è quantificata da un minimo di € 0,52 ad un massimo di € 1,55 giornalieri in base all'importo maneggiato mensile (dell'art. 36 del CCNL del 14/09/2000)
- c) viene erogata a consuntivo, in un'unica soluzione

Articolo 6 Vengono identificate due tipologie di premi:

- a) un premio riservato ai dipendenti coinvolti in un numero limitato di progetti di rilievo strategico per l'ente (produttività collettiva);

I progetti individuati sono:

PROGETTO CHIAMATA CON USCITA:

DESCRIZIONE: progetto finalizzato ad ottenere una richiesta di intervento del dipendente non programmata o non programmabile

IMPORTO: € 1.710,00 importo massimo del progetto;

DISINFESTAZIONE ZANZARA-TIGRE – DERATTIZZAZIONE

DESCRIZIONE: progetto finalizzato a prevenire e combattere la proliferazione di tali infestazioni.

IMPORTO: € 500,00 complessivi

PROGETTO DI PRONTA DISPONIBILITA'-NEVE

DESCRIZIONE: progetto volto ad organizzare il lavoro dei 4 operai che devono rimanere disponibili per interventi in caso di emergenze per lo sgombero di neve e ghiaccio su strade, piazze, marciapiedi ed altri spazi pubblici nel periodo invernale o per altre necessità a carattere eccezionale e precisamente dal 01 dicembre al 28 febbraio successivo, nelle fasce orarie dei giorni feriali, prefestivi, festivi oltre il normale orario di lavoro.

IMPORTO: € 3.354,00

- b) un premio collegato alla valutazione delle prestazioni individuali al quale possono accedere tutti i dipendenti, secondo il sistema di valutazione adottato dall'Ente (produttività individuale).

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 91 del 03/09/2012 è stato approvato, ai sensi dell'art. 7 comma 1 del DLGS 150/2009, il sistema di misurazione e valutazione della performance. Il punto 2.3 del sistema rinvia in toto a quanto già stabilito all'interno dei CCDI per quanto attiene alla valutazione del personale non posizione organizzativa.

Tale quota della produttività individuale viene collegata alla valutazione delle prestazioni individuali, in proporzione ai risultati raggiunti, determinati dal punteggio della scheda di valutazione, sul presupposto che una maggiore qualità della prestazione espressa dal dipendente sia in grado di apportare un determinato grado di utilità all'amministrazione quale presupposto per l'erogazione del premio.

I criteri generali per la valutazione delle prestazioni individuali sono:

- meritocrazia
- qualità della prestazione
- selettività
- gradualità
- collegamento con obiettivi assegnati ai titolari di P.O. nel rapporto non superiore al 50%

L'importo destinato è pari a € 20.062,93 che comunque può aumentare in quanto la cifra è data dalle quote residuali delle altre destinazioni.



B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui agli articoli succitati le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo
Art. 17, comma 2, lett. a) – produttività	20.062,93
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali	60.491,57
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità rischio, maneggio valori	1278,84
Art. 17, comma 2, lett. f) – indennità per specifiche responsabilità	16.000,00
Art. 17, comma 2, lett. g) – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione)	155,70
Art. 17, comma 2, lett. i) – altri compensi per specifiche responsabilità	900,00
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	14.828,75
Progetti (produttività collettiva)	5564,00
Totale	119.281,79

* 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

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi ed all'assunzione di specifiche responsabilità, come definito dal CCDI e nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 91 del 03/09/2012, e modificato con deliberazione della Giunta Comunale n. 130 del 23/12/2013 in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo II del Dlgs. N. 150/2009.

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

Lo schema di CCDI non prevede nuove progressioni economiche in quanto il meccanismo di progressione è regolato dal CCDI sottoscritto in data 25/03/2009 ed in ogni caso esse sono sospese per il quadriennio 2011-2014 in attuazione dell'articolo 9, commi 1 e 21, del d.l. 78/2010, del DPR 04 settembre 2013 n. 122 e legge n. 147/2013.

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

Ai sensi del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance è stata recepita la disciplina di principio prevista dal titolo II del D.Lgs. n. 150/2009.

L'erogazione dei premi connessi legati alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal presente contratto integrativo, sono legati a risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione adottati (vedi modulo 1 Scheda 1.1)

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Nessuna

Sandrigo, 18 dicembre 2014



Il Responsabile Area Amministrativa
De Antoni dr. Giampaolo