

COMUNE DI SANDRIGO
Provincia di VICENZA

Relazione illustrativa
al contratto integrativo anno 2015

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

PARTE I: La relazione illustrativa

I.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 sottoscrizione		CONTRATTO 23/12/2015	
Periodo temporale di vigenza		Anno 2015	
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente De Antoni dr. Giampietro Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): FP-CGIL, CISL FP-UIL-FPL)	
Soggetti destinatari		Personale non dirigente	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<ul style="list-style-type: none"> a) utilizzo risorse decentrate dell'anno 2015 b) 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; c) premio riservato ai dipendenti coinvolti in un numero limitato di progetti di rilievo strategico per l'Ente (produttività collettiva) d) premio collegato alla valutazione delle prestazioni individuali e) ridefinizione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria f) definizione criteri e modalità per ripartizione del fondo progettazione e innovazione 	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì, in data 21/12/2015	
	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	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?	I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 10 (art. 16 del D.lgs. n. 150/2009). Il Bilancio, la Relazione Previsionale e Programmatica, il Piano delle risorse e obiettivi Il Bilancio, la 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 2015 è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 54 del 04/05/2015 e successive modifiche ed integrazioni. Il PDO 2015 è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 55 del 04/05/2015.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?	Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità è stato adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 10 del 29/01/2015.
		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.
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).	
Eventuali osservazioni			

PARTE I: La relazione illustrativa

I.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 sottoscrizione		Preintesa 16/12/2015
Periodo temporale di vigenza		Anno 2015
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente De Antoni dr. Giampietro Componenti <i>Reniero geom. Giuseppe (assente)</i> <i>Daminato dr. Fulvio</i> Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): FP-CGIL(rsu), CISL FP(rsu), UIL-FPL(territoriale)
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<ul style="list-style-type: none"> a) utilizzo risorse decentrate dell'anno 2015 b) 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; c) premio riservato ai dipendenti coinvolti in un numero limitato di progetti di rilievo strategico per l'Ente (produttività collettiva) d) premio collegato alla valutazione delle prestazioni individuali e) ridefinizione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria f) definizione criteri e modalità per ripartizione del fondo progettazione e innovazione
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì, in data
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. 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	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 10 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009). Il Bilancio, la Relazione Previsionale e Programmatica, il Piano delle risorse e obiettivi Il Bilancio, la 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 2015 è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 54 del 04/05/2015 e successive modifiche ed integrazioni. Il PDO 2015 è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 55 del 04/05/2015.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità è stato adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 10 del 29/01/2015.
	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>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 Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 14, comma 6 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009).</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 - risultati attesi - altre informazioni utili)

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede:

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. 99 del 21/09/2015.

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

Articolo 5. Vengono identificate le indennità, di cui agli artt. 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.



[Handwritten signature]

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 3 operai più un tecnico geometra 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 gennaio al 28 febbraio e dal 01 dicembre al 31 dicembre, nelle fasce orarie dei giorni feriali, prefestivi, festivi oltre il normale orario di lavoro.

IMPORTO: € 2.838,00

- 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 € 24.317,30 che comunque può aumentare in quanto la cifra è data dalle quote residuali delle altre destinazioni.

Articolo 7 Ridefinizione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria

Sono stati ridefiniti i criteri alla luce dell'art. 23 comma 2 del Dlgs n. 150/2009 individuando i requisiti per poter partecipare alla selezione nonché i criteri al fine della formulazione della graduatoria. Per l'anno 2015 non viene destinato alcun budget all'istituto delle progressioni orizzontali

Articolo 8 definizione criteri e modalità per ripartizione del fondo progettazione e innovazione



Sono stati definiti i nuovi criteri e le modalità per la ripartizione del fondo progettazione e innovazione alla luce dell'entrata in vigore della L. 114/2014.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

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

Descrizione*	Importo
Art. 17, comma 2, lett. a) – produttività	24.317,30
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali	57.820,00
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità rischio, maneggio valori	975,00
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)	2.078,17
Art. 17, comma 2, lett. i) – altri compensi per specifiche responsabilità	900,00
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	14.480,00
Progetti (produttività collettiva)	5.048,00
Totale	121.618,47

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2015 (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':

- *descrizione: indennità di rischio*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 975,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 37 ccnl 14/09/2000*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art. 5*
- *criteri di attribuzione: attribuito ai dipendenti individuati dal Responsabile di Area che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, unicamente per il periodo di effettiva esposizione al rischio per un importo mensile pari a € 30,00, lordi*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: assicurare lo svolgimento di particolari servizi manutentivi*

INDENNITA':

- *descrizione: indennità per specifiche responsabilità*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 16.000,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL Art. 17 c. 2 lett. f) CCNL 01/04/1999*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art. 5*



[Handwritten signature]

- *criteri di attribuzione:* viene riconosciuta al personale configurato in una situazione di un minimo di n. 3 fattispecie di responsabilità che raggiungano almeno il valor minimo complessivo di € 500,00
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività:* assicurare un'organizzazione comunale più efficiente

INDENNITA':

- *descrizione:* **indennità maneggio valori**
- *Importo massimo previsto nel fondo* € 00,00
- *Riferimento alla norma del CCNL Art. 36 CCNL 14/09/2000*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale:* art. 5
- *criteri di attribuzione:* viene riconosciuta al personale al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino il maneggio di valori di cassa per le sole giornate di effettivo servizio prestato
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività:* assicurare un'organizzazione comunale più efficiente

PROGETTI INCENTIVANTI:

Progetto "Chiamata con uscita"

- *Descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività:* progetto finalizzato ad ottenere un intervento dei dipendenti non programmata o non programmabile dopo la fine dell'orario di servizio dal lunedì al giovedì e dalla fine dell'orario di servizio del venerdì alle ore 8.00 del lunedì successivo
- *Importo* € 1710,00
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale:* art 6
- *criterio di remunerazione:* € 45 a chiamata certificata dalla rilevazione presenze

Progetto "disinfestazione zanzara-tigre-derattizzazione"

- *descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività:* progetto finalizzato a prevenire e combattere la proliferazione di infestazioni della zanzara-tigre e topi
- *Importo* € 500,00
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale:* art. 6
- *criterio di remunerazione:* sulla base del ruolo, responsabilità, impegno e orientamento al risultato

Progetto "disponibilità-neve"

- *descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività:* progetto finalizzato ad ottenere l'intervento 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 dal 01 gennaio al 28 febbraio e dal 1 dicembre al 31 dicembre, nelle fasce orarie dei giorni feriali, prefestivi, festivi oltre il normale orario di lavoro del personale
- *Importo* € 2838,00
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale:* art. 6
- *criterio di remunerazione:* sulla base del ruolo, responsabilità, impegno e orientamento al risultato

ALTRE DESTINAZIONI:

INCENTIVI PROGETTAZIONI



Official stamp of the Municipality of ... and a handwritten signature.

- *descrizione e criteri di remunerazione*: trattasi di incentivi previsti da leggi specifiche e i cui criteri di riparto sono regolati dalle stesse o da regolamenti comunali
- *Importo € 2078,17*
- *Riferimento alla norma*: ex. art. 92, c. 5 e 6, D.Lgs.n. 163/2006 per compensi progettazioni (fino al 18/08/2014); art. 13-bis D.L. n. 90/2014 per compensi fondo progettazione e innovazione (dal 19/08/2014); CCNL 1999 art. 17 lett. g)

c) Gli effetti abrogativi impliciti

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

d) 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 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

I criteri per l'assegnazione di nuove progressioni economiche, definiti nel CCDI 2015, possono essere così riassunti:

- Esperienza acquisita
- Arricchimento professionale
- Formazione
- Valutazione

Alla luce di quanto sopra illustrato, si attesta che le nuove progressioni economiche verranno 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, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 91 del 03/09/2012, e modificato con deliberazione della Giunta Comunale n. 130 del 23/12/2013; il tutto nel rispetto dei principi dettati dall'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. e dell'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

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

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 ai 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 per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Sandrigo, 16 dicembre 2015



Il Responsabile Area Amministrativa
(De Antoni dr. Giampietro)