

50 a ELAL2.6

iirsé ag NE/AL
dott.s D•rion e

Allegato 2

RELAZIONE ILLUSTRATIVA DELL'IPOTESI DI UTILIZZO DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA ANNO 2015

MoDuLo 1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge A)

Data di sottoscrizione: 28/12/2015

8) Periodo temporale di vigenza: 1/1/2015 - 31/12/2015 (si rinnova tacitamente di anno in anno)

C) Composizione della delegazione trattante:

- Delegazione trattante di parte pubblica: Dott. Angelo Domenico Decandia - Dirigente del settore economico finanziario (in qualità di presidente)
- Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL-FP, CISL- FP, UIL-FPL, DICCAP-SULPM, CSA Regioni Autonomie Locali (Silpol)
- Organizzazioni sindacali firmatarie: RR.SS.UU., CGIL- FP, CISL- FP , UIL- FPL, DICCAP

D) Soggetti destinatari: personale dipendente

E) Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica): Utilizzo del fondo per la contrattazione integrativa dell'anno 2015 (art. 15 e 17 del CCNL 1.4.1999)

F) Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione:

Con deliberazione della Giunta comunale n. 31 del 15/2/2013 è stata costituita la delegazione trattante di parte pubblica.

Con determinazione dirigenziale N. 491 del 17/12/2015 R.G. n. 841 è stata quantificata in Euro 360.224,00 la parte stabile del fondo per la contrattazione integrativa dell'anno 2015. Con deliberazione della Giunta comunale n.186 del 22/12/2015 è stato quantificato in Euro 451.063,00 l'ammontare complessivo del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2015, di cui euro 360.224,00 per le risorse avente carattere di certezza e stabilità, ed euro 90.839,00 per risorse variabili, sulla cui somma va operata la decurtazione dell'importo di euro 5.479,00, corrispondente alla terza annualità del piano dei recuperi di cui alle deliberazioni della Giunta comunale n. 11 del 5/2/2010 e n. 13 del 11/2/2011.

La Giunta comunale, altresì, con deliberazione n.186 del 22/12/2015 ha formulato le seguenti linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica per la stipula dell'accordo relativo al fondo per la contrattazione integrativa dell'anno 2015:

- i contenuti dell'accordo economico relativo al fondo per la contrattazione integrativa dell'anno 2015 devono essere rispettosi delle pattuizioni dei C.C.N.L., delle disposizioni del D.Lgs. n. 165/2001 e del D.Lgs. n. 150/2009 e della disciplina "giuridica" recata dal Contratto Collettivo Decentrato Integrativo sottoscritto in data 22/5/2013;
- una quota prevalente in senso relativo delle risorse decentrate deve essere destinata all'incentivazione collegata alla realizzazione di programmi e obiettivi previsti nel piano della performance, ai sensi del D.Lgs. n. 150/2009 e dell'art. 4 del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo sottoscritto in data 22/5/2013;
- l'utilizzo delle risorse variabili del fondo, espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e qualità (art. 15, comma 2, del CCNL 1/4/1999), deve rispettare la disciplina prevista dai CCNL e dai CCDI vigenti, nonché gli indirizzi espressi dall'ARAN;
- prevedere la possibilità di integrare le risorse variabili del fondo (ex art. 15, comma 5, CCNL 1/4/1999) per un importo non superiore ad euro 8.000,00, che devono essere utilizzate nel rispetto della disciplina prevista dai CCNL e dai CCDI, nonché degli indirizzi espressi dall'ARAN.

Allegato 2

Il fondo per la contrattazione integrativa dell'anno 2015 è stato automaticamente ridotto dell'importo di euro 59.787,00, nel rispetto di quanto previsto dall'ultimo periodo dell'art. 9 comma 2-bis, del Decreto Legge n. 78/2010, convertito con Legge n. 122/2010, come modificato dall'art. 1, comma 456, L. 27 dicembre 2013, n.147.

In data 28/12/2015 le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo del fondo per la contrattazione integrativa dell'anno 2015.

Infine con nota prot. n. 5051 del 29/2/2016 la relazione illustrativa e la relazione tecnico finanziaria sono state trasmesse all'organo di revisione contabile per la prescritta certificazione.

G) Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.

In data 21/3/2016, acquisita al protocollo comunale in pari data al n.7151, è stata rilasciata la certificazione positiva dell'organo di revisione contabile.

H) 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? Sì. Ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis, del TUEL il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del d.lgs. 150/2009, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione approvato in data 30/12/2015 con deliberazione di giunta comunale n. 200.
- È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009? Sì. Con deliberazione di Giunta Comunale n. 16 del 5/2/2014 è stato approvato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione per il periodo 2014-2016 ed il programma triennale per la trasparenza e l'integrità per il periodo 2014-2016; con deliberazione di Giunta Comunale n. 122 del 30/7/2015 è stato approvato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione per il periodo 2015-2017 ed il programma triennale per la trasparenza e l'integrità per il periodo 2015-2017.
- È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009? L'amministrazione ha assolto gli obblighi in materia di trasparenza già previsti nella citata norma e ora ricompresi nel D.Lgs. 33/2013, pubblicando i dati secondo le disposizioni ivi contenute in apposita sezione del sito istituzionale dell'Ente.
- La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del D. Lgs. n. 150/2009? No.

MODULO 2: Illustrazione dell'articolato del contratto decentrato integrativo

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo (modalità di utilizzo delle risorse accessorie)

Indennità di turno

Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere. Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro.

Riferimento alla norma del CCNL: art. 22 CCNL 14/9/2000.

Criteri di attribuzione: periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

Spesa prevista; **euro 35.376,00.**

Indennità di lavoro festivo

Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposto un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria. *Riferimento alla norma del CCNL:* art. 24 CCNL 14/9/2000.

Criteri di attribuzione: compenso aggiuntivo della retribuzione oraria per ogni ora di lavoro effettivamente prestata.

Spesa prevista; **euro 10.500,00.**

Indennità di reperibilità

Per le aree di pronto intervento individuate è istituito il servizio di pronta reperibilità. Nel servizio di pronta reperibilità il dipendente è tenuto a raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. Il dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese. *Riferimento alla norma del CCNL:* art. 23 CCNL 14/9/2000.

Criteri di attribuzione: remunerato con la somma di Euro 10,33 per 12 ore al giorno.

Spesa prevista; **euro 28.913,00.**

Indennità di rischio

La indennità di rischio è corrisposta al personale di categoria A e B che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale.

Riferimento alla norma del CCNL: art. 37 CCNL 14/9/2000 - art. 6 CCDI 22/5/2013.

Criteri di attribuzione: periodo di continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale.

Importo massimo previsto nel fondo: **euro 3.372,00.**

Indennità di maneggio valori

Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. I soggetti aventi diritto al compenso sono l'economista comunale e/o addetto al servizio di economato, nonché gli agenti contabili.

Riferimento alla norma del CCNL: art. 36 CCNL 14/9/2000 - art. 7 CCDI 22/5/2013.

Criteri di attribuzione: per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi.

Importo massimo previsto nel fondo: **euro 1.340,00.**

Indennità per specifiche responsabilità

Viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie **B** e **C** quando non

trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11 comma 3 del CCNL del 31/3/99 e da parte del personale di categoria D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative.

Riferimento alla norma del CCNL: art. 17, comma 2, lettera f), CCNL 1/4/1999 - art. 8 CCDI 22/5/2013.

Criteri di attribuzione: L'indennità è riconosciuta ai dipendenti cui siano state attribuite con atto formale dal dirigente responsabile del settore interessato le specifiche responsabilità, in misura fissa corrispondente alla tipologia di responsabilità per importi compresi fra un minimo di euro 800,00 ed un massimo di euro 2.500,00 annui lordi.

Importo massimo previsto nel fondo: euro 80.514,00.

Alta professionalità

Viene prevista per valorizzare specialisti portatori di competenze elevate e innovative, acquisite, anche nell'ente, attraverso la maturazione di esperienze di lavoro in enti pubblici e in enti e aziende private, nel mondo della ricerca o universitario rilevabili dai curriculum professionale e con preparazione culturale correlata a titoli accademici (lauree specialistiche, master, dottorati di ricerca, ed altri titoli equivalenti) anche, per alcune delle suddette alte professionalità, da individuare da parte dei singoli enti, con abilitazioni o iscrizioni ad albi.

Riferimento alla norma del CCNL: art. 10 del CCNL del Comparto Regioni ed Autonomie locali del personale non dirigente del 22/01/2004.

Importo massimo previsto nel fondo: euro 33.250,00.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse**QUADRO SINTETICO DELLE MODALITÀ DI UTILIZZO PREVISTO DEL FONDO PER LE
RISORSE DECENTRATE DELL'ANNO 2015**

Descrizione	Importo
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	
Fondo Progressioni Economiche Orizzontali	103.073,00
Posizioni organizzative (retribuzione posizione e risultato)	
Alta professionalità	4.750,00
Alta professionalità anni pregressi	28.500,00
Quote indennità di comparto	35.823,00
Indennità annua di € 64,56 per i dipendenti inquadrati nella categoria A e nella categoria B percorso di carriera B1	1.205,00
Oneri derivanti dalla riclassificazione del personale dell'area di vigilanza e del personale ausiliario (art. 7 CCNL 31/3/1999)	2.262,00
indennità di turno	35.376,00
Indennità di lavoro festivo	10.500,00
Indennità di reperibilità	28.913,00
Indennità, ad. 90 TUEL	
Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	250.402,00
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	
Indennità di rischio	3.372,00
Indennità di maneggio valori	1.340,00
Compensi per attività disagiate	
Compensi per specifiche responsabilità	80.514,00
Compensi per progetti miglioramento e ampliamento servizi	20.000,00
Compensi per specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'ad. 15, co. 1 , lett. k, CCNL 1/4/1999	20.000,00
Compensi produttività collettiva	69.956,00
Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	195.182,00
Destinazioni ancora da regolare (eventuali)	
Risorse ancora da contrattare	

Totale (eventuali) destinazioni ancora da regolare

Destinazioni Fondo sottoposto a certificazione Destinazione

non regolate in sede di contrattazione integrativa Destinazione	250.402,00
regolate in sede di contrattazione integrativa (eventuali)	195.182,00
Destinazioni ancora da regolare	
Totale destinazioni Fondo sottoposto a certificazione	445.584,00

C) effetti abrogativi impliciti

Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto al personale si applica il Regolamento di disciplina della misurazione e valutazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 59 del 02/05/2012, come modificato con deliberazione della Giunta Comunale n.223 del 19/12/2014.

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

Si è deciso pertanto di non applicare l'istituto della progressione orizzontale, rimandando a successiva contrattazione la definizione della materia.

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

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano degli obiettivi 2015, ci si attende un incremento della produttività del personale.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

La valutazione delle prestazioni del personale dipendente si basa sulle indicazioni del d.lgs. 150/2009 e considera i seguenti tre ambiti:

- a) il raggiungimento degli obiettivi definiti a livello di unità organizzativa di diretta responsabilità, ossia settore per i dirigenti, servizio per le posizioni organizzative ed ufficio per i dipendenti (performance organizzativa della struttura);
- b) il raggiungimento degli obiettivi individuali;
- e) i comportamenti organizzativi e le competenze.

La valutazione della performance organizzativa della struttura e degli obiettivi individuali è effettuata attraverso i risultati rilevati dal controllo di gestione, mentre la valutazione dei

comportamenti organizzativi e delle competenze avviene mediante apposite griglie di valutazione, le cui risultanze sono evidenziate all'interno di appositi report, secondo quanto stabilito dagli articoli 6 e 7 del Regolamento di disciplina della misurazione e valutazione della performance, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 59 del 2/5/2012, come modificato con deliberazione di Giunta Comunale n. 223 del 19/12/2014;

Gli obiettivi dei singoli settori per l'anno 2015 sono stati definiti dalla Giunta comunale in sede di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione, giusta deliberazione di Giunta comunale n.200 del 30/12/2015.

I principali risultati attesi dalla sottoscrizione dell' ipotesi di utilizzo del fondo per le risorse decentrate integrativo sottoposto a certificazione possono individuarsi nel miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'ente attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi ai dipendenti *in* funzione dei risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri.

A tal fine il contratto decentrato integrativo ha recepito gli orientamenti applicativi dell'ARAN in materia di trattamento accessorio del personale del comparto regioni ed autonomie locali con particolare riferimento all'utilizzazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, nonché le risultanze delle indagini svolte dai servizi ispettivi di finanza pubblica del Ministero dell'Economia e delle finanze in materia di spese di personale del comparto regioni ed enti locali con particolare riferimento agli oneri della contrattazione decentrata. In particolare:

- 1) nella individuazione delle fattispecie che legittimano l'erogazione dell'indennità di *rischio* e di disagio si è tenuto conto solo delle modalità della prestazione realmente ed effettivamente differenziate da quelle degli altri lavoratori e che non caratterizzano in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale, dato che queste sono già state valutate e remunerate con il trattamento stipendiale previsto per il suddetto profilo.
- 2) è stata esclusa la cumulabilità tra indennità di rischio e quella per attività disagiate, in quanto la " condizione di rischio" può essere considerata come una fattispecie tipica della più ampia " condizione di disagio";
- 3) nell'individuazione delle fattispecie legittimanti l'erogazione dell'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art.17, comma 2, lett. O del CCNL del 22.1.2005, del CCNL dell'1.4.1999, come integrato dall'art. 36, comma 1, del CCNL del 22.1.2004, e dall'art. 7 del CCNL del 9.5. 2006 non si è ritenuta sufficiente la sussistenza di una responsabilità di procedimento semplice per giustificare il riconoscimento del compenso, ma si sono considerati gli incarichi aventi un certo "spessore", con contenuti sicuramente significativi e qualificanti.
- 4) il trattamento accessorio non è stato riconosciuto indiscriminatamente ai lavoratori, in base alla categoria o al profilo di appartenenza, né legato al solo svolgimento dei compiti e delle mansioni ordinariamente previste nell'ambito del profilo posseduto dal lavoratore, ma è stato finalizzato a premiare chi è maggiormente esposto con la propria attività ad una specifica responsabilità;
- 5) viene destinata al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato;
- 6) il valore mensile della indennità di disagio è stato contenuto in misura pari a quella del rischio.