



COMUNE DI LAVENONE

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 2017. **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 _____ Contratto _____
Periodo temporale di vigenza		Anno <u>2017</u>
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica : <ul style="list-style-type: none"> • Segretario Comunale Rappresentanti parte non pubblica: <ul style="list-style-type: none"> • RSU (dipendenti non Responsabili) • Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CISL
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Incrementi conseguenti all' individuazione di progetti e di nuovi servizi b) Criteri di ripartizione del Fondo per le risorse decentrate;
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.	
	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. Con delibera della Giunta Comunale n. 45 del 04 dicembre 2018
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 –
		Si È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 – Sì per quanto di competenza. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale delle informazioni previste.
		La Relazione della Performance è stata validata dal Nucleo di Valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009. Si
Eventuali osservazioni		

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) Quadro di regolamentazione degli ambiti contrattuali – norme legislative e contrattuali applicate.

- D.lgs. 165/2001 l'art.40-comma 3;
- Art.3, capo 1 del titolo 2° de CCNL 1.4.1999 del Comparto regioni – autonomie locali, che precisa come il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale;
- Art.2 del nuovo ordinamento professionale approvato con CCNL sottoscritto in data ?, che definisce obiettivi da perseguire con l'applicazione del contratto;
- All'art.4 del CCNL 22.01.2004, che definisce tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi;
- C.C.N.L. 2002 – 2005;
- Legge 122 del 30.07.2010, art.9, comma 2 bis;
- D.lgs. 150/2009;
- DPR 268/1987 – DPR 333/1990 (pari opportunità);
- Verbali incontri sindacali del 23 novembre 2013.

B) 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 2016 (escluse le destinazioni fisse e vincolate, come ad esempio l'indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri:

CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI:

INDENNITA' DI RISCHIO

- descrizione: indennità di rischio
- importo massimo previsto nel fondo **€ 360,00**
- riferimento alla norma del CCNL: art.17, comma 2, lettera d)
- riferimento all'art. del CCDI aziendale: quadro E punto 3
- criteri di attribuzione: riservato al corpo operai
- l'indennità è dovuta al corpo operai per effetto delle particolari mansioni svolte sul territorio in situazione di rischio

INDENNITA' O COMPENSO PER 'ANAGRAFE/STATO CIVILE/ELETTORALE'

- descrizione: specifiche responsabilità in ambito demografico
- importo massimo previsto nel fondo **€ 600,00**
- riferimento alla norma del CCNL: art.17, comma 2, lettera i) e f) – specifiche responsabilità
- riferimento all'art. del CCDI aziendale: quadro E punto 3
- criteri di attribuzione: mansione di Ufficiale d'Anagrafe, mansione di Ufficiale di Stato Civile, mansione di Ufficiale Elettorale
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità: miglioramento nell'erogazione del servizio

INDENNITA' O COMPENSO PER L'INCENTIVAZIONE DI PARTICOLARI ATTIVITA'

- descrizione: incentivazione di particolari attività
- importo massimo previsto nel fondo **2.300,00**
- riferimento alla norma del CCNL: art.17, comma 2, lettera e) – particolari attività
- riferimento all'art. del CCDI aziendale: quadro E punto 3
- criteri di attribuzione: effettivo svolgimento della mansione
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità/compenso in relazione anche all'interesse specifico per la collettività.

ATTIVAZIONE NUOVI SERVIZI: le risorse complessive previste per l'attivazione di nuovi servizi e previste dall'articolo 15, comma 5 del CCNL 1999 ammontano a complessivi **€ 300,00**.

ALTRE DESTINAZIONI:

Progressioni 'orizzontali' STORICHE per un totale di **€ 4.539,13**
Risorse destinate alla progressione economica all'interno della categoria di appartenenza secondo il sistema di classificazione contenuto nell'accordo nazionale sull'ordinamento professionale comprensive delle risorse destinate al LED.

Risorse destinate al pagamento indennità di comparto, nella misura corrisposta per l'anno 2017 pari a **€ 1393,63**

Risorse destinate a compensare la produttività collettiva ed il miglioramento dei servizi pari a **€ 2.396,52**

Descrizione*	Importo
Art. 17, comma 2, lett. a) – produttività	€2.396,52
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali	€4.539,13
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo	€ 360,00
Art. 17, comma 2, lett. e) – indennità di disagio	
Art. 17, comma 2, lett. f) – indennità per specifiche responsabilità	€ 600,00
Art. 17, comma 2, lett. g) – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, avvocatura, ecc.)	
Art. 17, comma 2, lett. i) – altri compensi per specifiche responsabilità	€ 2.300,00
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	€ 1393,63
Somme rinviate	
Altro	
Totale	€ 11.589,28

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

C) Effetti abrogativi impliciti

Non si determinano 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

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il regolamento per la valutazione e la premialità del personale, nonché il Sistema di Valutazione e Misurazione della *Performance approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 45 del 04/12/2018*.

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

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

- verifica compatibilità economica.
- verifica requisiti di accesso alla valutazione della progressione;
- valutazione a cura del Responsabile del Servizio attraverso schede di valutazione contenenti parametri basati sul comportamento generale del dipendente, sui risultati ottenuti;
- condivisione dei criteri omogenei di valutazione in sede di conferenza dei Responsabili di Servizio;

In ogni caso, il Contratto Integrativo di riferimento non prevede nuove progressioni economiche per l'anno 2015 per effetto dei vincoli previsti dall'art. 9, commi 1 e 21, del D.L. n.78/2010 e successive modificazioni ed integrazioni.

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

Ai sensi del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, con il quale è stata recepita la disciplina di principio prevista nel titolo II del D.lgs. n.150/2009, è previsto un ciclo composto da 3 fasi:

Fase 1. Partendo dallo strumento di programmazione del PEG, vengono proposti all'Amministrazione gli obiettivi e gli indicatori da inserire nella mappa strategica per la performance organizzativa;

Fase 2. Ad opera del nucleo di valutazione e dei responsabili di posizione organizzativa, viene effettuato un monitoraggio in corso d'anno necessaria a valutare eventuali scostamenti rispetto alle azioni e ai tempi stabiliti nella fase 1;

Fase 3. Valutazione attraverso la stesura della Relazione sulla performance che verrà approvata dalla Giunta Comunale e alla quale verrà data la massima diffusione come previsto dal D.Lgs 150/2009.

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

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto
Nessuna altra informazione.

Il Segretario Comunale
Dott. Andrea Cacioppo