

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Comune di Villaspeciosa

Data di sottoscrizione		29/12/2015 (17/09/2015 Utilizzo Risorse anno 2014)
Periodo temporale di vigenza		1 GENNAIO 2014-31 DICEMBRE 2014
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): D.ssa Lucia Tegas – Segretario Comunale – Presidente Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): SIND. CISL SIND. C.I.G.L. SIND. U.I.L. DICCAP-SULPM Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): SIND. CISL Sig. Remo Serri (17/09/2016) SIND. U.I.L. Sig. Priamo Foddìs (17/09/2016) RSU Rap.Az. Villaspeciosa Giuseppe Atzori (17/09/2016 e 29/12/2016)
Soggetti destinatari		Personale dipendente non dirigente del Comune di Villaspeciosa, esclusi i Responsabili dei Servizi.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Contratto collettivo decentrato integrativo triennio normativo 2015-2017 e utilizzo risorse decentrate anno 2014
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.	L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzato tale relazione.

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/Piano di obiettivi di Performance 2014 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con Delibera del G.C. N. 67/2014.
	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 con Delibera del G.C. N. 7 e N. 8 del 29/01/2015.
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi al comma 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 di cui al Verbale del Nucleo di Valutazione
	La Relazione della Performance dovrà essere validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 di cui al Verbale del Nucleo Indipendente di Valutazione.
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) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata;

L'accordo CDIA di ripartizione del fondo del salario accessorio disponibile (al netto dell'utilizzo delle risorse stabili – PEO, Ind. Comparto e altro) per l'anno 2014 prevede l'utilizzo delle risorse stabili e variabili finalizzate al finanziamento dei seguenti istituti:

I. MANEGGIO VALORI - CCNL 1/04/1999 art. 17 lett. d)

Dispone il CCDIA aziendale del 29/12/2015

L'indennità di maneggio valori viene stabilita sulla base di quanto riportato nel CCNL 14.09.2000, articolo 36. In merito all'applicazione di tale istituto si evidenzia che il soggetto cui viene riconosciuta tale indennità è: n. 1 dipendente inquadrato in categoria D1, per lo svolgimento delle attività di economato, salvo adeguamento a consuntivo in relazione ai giorni di attività effettivamente espletate, in quanto tale indennità gli è stata già riconosciuta gli anni precedenti.

Viene riconosciuta una quota rapportata agli effettivi giorni di presenza (gg.n. 229) pari a **€ 354,95**.

II. PRODUTTIVITA' - CCNL 1/04/1999 art. 17 lett. f)

Dispone il CCDIA aziendale del 29/12/2015

La quota residua derivante dall'applicazione delle indennità suddette viene destinata interamente al fondo per la produttività per il pagamento del salario accessorio collegato alla performance individuale da ripartire in base alla valutazione verbale NV n.2/2015, al vigente accordo di contrattazione e alla normativa vigente. La quota disponibile è pari a €.32.332,77 che verrà distribuita con le modalità sotto illustrate.

Con delibera di G.C. n. 138 del 22.12.2010 di approvazione del nuovo sistema di valutazione delle performance, adeguato alle disposizioni del D. Lgs 150/2012 viene ridefinita la modalità di erogazione della produttività in sostituzione della precedente modalità di distribuzione della produttività inserita nel contratto decentrato integrativo in vigore.

Le risorse destinate alla produttività annuale, ai sensi dell'art. 17 lett. A) del CCNL 1.4.1999 e successive modifiche, in base all'accordo citato e al Sistema di valutazione saranno effettivamente distribuite in relazione all'esito della valutazione e misurazione della performance Individuale e organizzativa e quindi finalizzate a incentivare il merito e la selettività nella seguente modalità:

- l'80% dell'intero budget collegato alla misurazione e valutazione delle performance sarà distribuito in base all'esito della valutazione della performance individuale
- il 20% dell'intero budget collegato alla misurazione e valutazione delle performance sarà distribuito in base all'esito della valutazione della performance organizzativa.

Tali risorse sono suddivise pro-quota tra il personale dipendente sulla base di valori parametrici e verranno effettivamente distribuite in base all'esito della valutazione della performance individuale e di quella organizzativa degli stessi da effettuare a consuntivo e secondo le seguenti modalità:

- Per valutazioni maggiori al 90%, distribuzione del 100% del premio attribuibile;
- Per valutazioni comprese tra $\geq 85\% \div \leq 90\%$ distribuzione del 90% del premio attribuibile
- Per valutazioni comprese tra $\geq 60\% \div < 85\%$ distribuzione dell'esatta percentuale del premio attribuibile;
- Per valutazioni inferiori al 60%, nessuna attribuzione del premio di produttività.

La valutazione sulla performance individuale è collegata al livello di raggiungimento degli obiettivi di performance individuale assegnati nel Piano delle Performance/Piano degli obiettivi di Performance e alla valutazione dei comportamenti professionali.

La performance organizzativa definisce la capacità di raggiungere le finalità, gli obiettivi e in ultima istanza, la capacità di soddisfare i bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita, pertanto l'oggetto di misurazione e valutazione della performance organizzativa non riguarda specificatamente le unità organizzative in quanto tali, bensì afferisce all'organizzazione nel suo complesso nonché il contributo dato da ciascuna unità organizzativa alla realizzazione dell'obiettivo di performance organizzativa assegnato nel Piano degli obiettivi di Performance.

Riferimenti contrattuali e normativi relativi all'attribuzione dei compensi per merito:

Art. 37 CCNL 22.1.2004 "1. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) ed h) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

2. I compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel PEG o negli analoghi strumenti di programmazione degli enti.

3. La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta ai competenti dirigenti nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti dal sistema permanente di valutazione adottato nel rispetto del

modello di relazioni sindacali previsto; il livello di conseguimento degli obiettivi è certificato dal servizio di controllo interno.

4. Non è consentita la attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

Art.18 D.lgs 150/2009 "Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance

1. Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, perchè valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.

2. E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto.

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

	ANNO 2014
TOTALE FONDO STABILE	€ 28.343,67
TOTALE FONDO VARIABILE (fondo unico L.R. 19/1997)	€ 7.421,29
RESIDUI FONDO ANNO PRECEDENTE 2013	€ 12.063,41
FONDO STRAORDINARIO	€. 3.013,27
REDIDUI FONDO STRAORDINARIO ANNO PRECEDENTE	€ 0
- DECURTAZIONI (DA SOTTRARRE)	0,00
TOTALE FONDO ANNO 2014	€ 50.841,64
da cui sottrarre:	
FONDO STRAORDINARIO anno 2014	€. 3.013,27
TOTALE UTILIZZO DI PARTE STABILE	
UTILIZZO DI PARTE STABILE PER PROGRESSIONI E IND. COMPARTO	€ 12.218,84
UTILIZZO PARTE STABILE PER:	
Turno	€ 3.276,77
Maneggio Valori	€ 354,95
pronta disponibilità	€ 40,00
rischio	€ 300,00
reperibilità operaio	€ 1.021,68
Accantonamento fondo dest. vinc. alte profess.	€ 0
PRODUTTIVITÀ (parte stabile + parte variabile 2014 e Res 2013)	€ 30.616,13
TOTALE UTILIZZO	€ 50.841,64
ECONOMIE	€ 0,00

Si evidenzia che sono inserite in uno schema a parte le integrazioni di parte variabile integrate ai sensi dell'art. 15 c. 1 lettera k) CCNL 1.4.1999, in base a specifiche disposizioni di legge e quindi, con particolare destinazione vincolata e sottratte alla contrattazione. In particolare si tratta di risorse che

specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o risultati del personale e coincidenti con apposita quota in uscita.

QUOTE DESTINAZIONE VINCOLATA

<u>CCNL 01/04/1999 Articolo 15, comma 1, lettera k)</u> Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o risultati del personale, come da seguente prospetto:	IMPORTO
Art. 208 c. 2 bis del d.lgs. 285/1992 e ss.mm. (codice della strada) Progetti obiettivo da finanziare con proventi per violazione codice della strada (ammontare complessivo al netto degli oneri riflessi.) Polizze previdenziali assicurative	Max. € 0 € 0
L. 47/82 – L. 724/94 –L. 326/03 - Specifici incentivi condono edilizio- (La quota disponibile per il fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività è quella risultante dall'ammontare complessivo degli incentivi al netto degli oneri riflessi)	Max. €0
Recupero Evasione ICI – specifici incentivi (art. 3 c. 57 L. 662/96 e art. 59 c.1, l.p) D.lgs. 446/97 (La quota disponibile per il fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività è quella risultante dall'ammontare complessivo degli incentivi al netto degli oneri riflessi.)	Max. €0
TOTALE	€0

- c) *gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;*

Attualmente risultano vigenti :

CCDIA siglato in data 29/12/2015 nel quale sono state contrattate le parti giuridiche demandate dai CCNL nazionali alla sede decentrata.

- d) *illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;*

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 138 del 22/12/2010 è stato approvato il Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi e della performance coerente con le novità introdotte dal D.lgs 150/2009 .

Il sistema di valutazione è attribuito all'Unione dei comuni "I NURAGHI DI MONTE IDDA E FANARIS" di cui fa parte il comune di Villaspeciosa;

La metodologia è stata presentata dal Nucleo di Valutazione durante apposito incontro di illustrazione del sistema di valutazione ad Amministratori, dipendenti e titolari di posizione organizzativa.

Tale metodologia prevede la valutazione della performance individuale ed organizzativa, i cui risultati percentuali condizionano l'accesso al premio.

- e) *illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);*

Per l'anno 2014 non sono state previste nuove progressioni economiche orizzontali.

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.

La Giunta Comunale con delibera n. 67 del 07/08/2014 ha approvato il documento relativo alla definizione degli obiettivi di performance 2014, validati dal Nucleo di Valutazione in data 01/07/2014.

Con tale delibera e con il contratto decentrato integrativo triennio normativo 2015-2017 e annualità economica 2015 e 2014 si riscontra un buon allineamento con i principi di cui all'art. 4 comma 2 e all'art. 5 comma 2 del D.Lgs. n. 150/2009 , in quanto l'utilizzo del fondo, tolte le somme per emolumenti di parte fissa e continuativa , è destinato prevalentemente all'incentivazione della produttività .

I risultati attesi sono pertanto un incremento della produttività del personale, il miglioramento quali/quantitativo dei servizi e la valorizzazione dell'apporto fornito dai dipendenti al funzionamento dell'Amministrazione.