

## COMUNE DI VILLASPECIOSA

### CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO AI SENSI DEGLI ART. 7E SEGG. DEL C.C.N.L. 21-05-2018 IN MERITO ALL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2018 CONTRATTO DECENTRATO PARTE ECONOMICA 2018

### RELAZIONE ILLUSTRATIVA

#### Modulo 1

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	Preintesa :17/12/2018 Contratto: 31.12.2018
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	1 GENNAIO 2018-31 DICEMBRE 2018
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Dott. Simone Pietro Loi– Segretario Comunale – Presidente Delegazione di Parte sindacale: SIND. U.I.L. <b>Priamo Foddis</b> Rappresentanze sindacali unitarie RSU <b>Aldo Cogoni</b> Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CISL FPL, FP C.G.I.L., U.I.L. -FPL Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): SIND. U.I.L., RSU
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale dipendente non dirigente del Comune di Villaspeciosa, esclusi i Responsabili dei Servizi.
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Allineamento periodi contrattuali della contrattazione nazionale e contrattazione decentrata integrativa (CCNL sottoscritto il 21.05.2018). Contratto collettivo decentrato integrativo economico anno 2018, utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo. Stabilisce la conferma degli istituti dei precedenti accordi decentrati e che eventuali economie dell'anno 2018 confluiscono nella produttività generale del medesimo anno. Inizio Contratto collettivo decentrato integrativo triennio normativo 2019-2021 ai sensi CCNL sottoscritto il 21.05.2018.
<b>Intervento dell'Organo di controllo</b>	

	<b>interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzato tale relazione.
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p>È stato adottato il Piano degli obiettivi di Performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con Delibera del G.C. N. 86/2018.</p> <p>È stato adottato il Piano Triennale Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2018-20201, (art.1, comma 8, della legge 6 novembre 2012, n.190 - art. 10 del D.Lgs. 33/2013) con Delibera del G.C. N. 8 del 31/01/2018.</p> <p>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 n.3/2018</p> <p>La Relazione della Performance dovrà essere validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 <b>per la relativa Valutazione.</b></p>
<b>Eventuali osservazioni</b>		

## 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

L'accordo decentrato per l'anno 2018 tra il Comune di VILLASPECIOSA – RSU e Organizzazioni Sindacali Territoriali, stipulato in ipotesi in data 17/12/18, in attuazione delle linee di indirizzo fornite dall'organo esecutivo con Delibera di Giunta n. 77 del 06/11/2018, contiene la disciplina dell'utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, anno 2018.

Va premesso che la sottoscrizione del Contratto collettivo nazionale del comparto funzioni locali, avvenuta in data 21/05/2018 ed afferente il triennio 2016-2018, ha determinato la sovrapposizione di discipline normative e contrattuali differenti. In particolare fino alla data di sottoscrizione del predetto contratto trovavano applicazione le disposizioni economiche e normative contenute nell'accordo nazionale del 31/7/2009 e di conseguenza del contratto integrativo decentrato del Comune di VILLASPECIOSA, (Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Aziendale- parte normativa triennio 2015 -2017, siglato il 29 dicembre 2015) in "prorogatio" a seguito di accordo della delegazione trattante sottoscritto in data in data 20.11.2017.

Mentre a far data dal 22.05.2018 e per effetto di quanto disposto dall'art.2 comma 3 del CCNL 21.5.2018, è necessario applicare i nuovi istituti giuridici ed economici ivi disciplinati. Alla luce del predetto quadro normativo e sulla base anche di orientamenti ARAN (sul punto nota prot.15733 del 20/09/2018) si è ritenuto necessario procedere alla costituzione del fondo e a considerare **una**

**disciplina transitoria e verifiche delle regole da applicare agli istituti di carattere economico ante e post 21.5.2018.**

L'ammontare complessivo delle risorse disponibili per la contrattazione decentrata, come determinate con provvedimento della Responsabile dell'Area Finanziaria n. 330 del 17.12.2018.

Più nello specifico il fondo delle risorse per la contrattazione decentrata ammonta a complessivi € 38.778,23. Tale importo risulta, in via sintetica, composto dalle seguenti parti:

**TABELLA RIEPILOGATIVA COSTITUZIONE FONDO:**

	<b>PARTE STABILE</b>	<b>PARTE VARIABILE</b>
<b>Parte stabile 2018 - Det. 330/2018</b>	<b>28.343,66</b>	
<b>Parte variabile 2018</b>		7.421,30
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2016/2018 – a decorrere dal 31.12.2018 a valere dal 2019		
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2016/2018 –		
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2016/2018 –		
<b>Parte variabile 2018</b>		7.421,30
Compenso per straordinario	3.013,27	
Totale P.O. interamente a carico del bilancio		20.800,00
Incentivi alle Funzioni Tecniche ex art. 113 D.lgs 50/2016 (non computati al fine del rispetto dei limiti legali dell'importo complessivo del fondo)		43.000,00
<b>TOTALE</b>	31.356,93	7.421,30
<b>TOTALE FONDO 2018</b>	<b>38.778,23</b>	

La costituzione del fondo è stata effettuata senza incrementi o riduzioni nel rispetto dei vincoli imposti dall'art. 23 del d.lgs n.75/2017 che reca la seguente disposizione: “[...], al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato”.

L'accordo CDIA di ripartizione del fondo del salario accessorio disponibile (al netto dell'utilizzo delle risorse stabili – PEO, Ind. Comparto e altro) che si illustrano per gli importi storici che trovano copertura sulle risorse stabili del fondo per le risorse decentrate.

In particolare si prende atto che la quota pari ad € 35.764,96 è stata destinata a finanziare i seguenti istituti contrattuali stabili:

a) fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categorie secondo la disciplina dell'art. 5 del CCNL del 31.03.1999 (lett. b), comma 2, art. 17) ed art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018, per complessivi € 1.123,61;

b) finanziamento indennità di comparto (art. 33 C.C.N.L. 22/01/2004) nella misura di cui all'articolo 33, comma 4, lett. c)- art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018, per complessivi € 5.295,94.

Definita la parte del fondo per la contrattazione decentrata a destinazione vincolata, il contratto prevede a ripartire le risorse residue, al netto degli incentivi per la progettazione ex art. ex art. 93 del D.lgs. n. 163/2006, per compensare attività, particolari responsabilità ed altri istituti premianti, sulla base dei criteri definiti in sede di contrattazione decentrata integrativa.

Più in particolare le predette risorse vengono destinate a remunerare i seguenti istituti:

**a) Compensi per particolari responsabilità e funzioni connesse all'espletamento dei servizi di cui:**

a. Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 21.05.2018- **indennità di turno dei vigili;**

b. Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 21.05.2018- **maggiorazione oraria**

c. **Indennità di rischio (fino al 21.05.2018)**

d. Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.05.2018 - Indennità di condizioni lavoro ( rischio) (dal 22.05.2018)

e. **Indennità di maneggio valori** (art. 36 CCNL 14/09/2000) (fino al 21/05/2018)

f. **Art. 68 c. 2 lett. e) CCNL 21.05.2018-Indennità di condizioni lavoro (maneggio valori)** (dal 21/05/2018)

g. Compensi per l'esercizio di compiti che comportano **specifiche responsabilità** da parte del personale di categoria B e C ( art. 17, comma 2 lett. I del CCNL 1 aprile 1999) (fino al 21/05/2018)

h. **Art. 68 c. 2 lett. e) CCNL 21.05.2018, art. 70-quinquies c. 2-** Compensi per l'esercizio di compiti che comportano **specifiche responsabilità** da parte del personale di categoria B e C)

i. **Incentivi per il personale educativo per le attività extra calendario**

j. **Indennità di reperibilità** (art. 23 CCNL 14.9.2000, come integrato dall'art. 11 CCNL 5.10.2001) (fino al 21/05/2018)

k. **art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 21.05.2018 Indennità di reperibilità** (dal 22/05/2018)

l. **Indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 17 co. 2 lett. f) del CCNL 1/4/1999** (fino al 21/05/2018)

m. **Art. 68 c. 2 lett. e) CCNL 21.05.2018, art. 70 quinquies c. 1 Indennità per specifiche responsabilità ai dipendenti di categoria A, B e C** (dal 22/05/2018)

n. **Art. 68 c. 2 lett. f) CCNL 21.05.2018- indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater**

o. **Art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 21.05.2018 - premi correlati alla performance organizzativa**

p. **Art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 21.05.2018 - premi correlati alla performance individuale**

Ricordato che, in merito a:

**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 per le sole giornate in cui il dipendente è presente .

**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 2018, al vigente accordo di contrattazione e alla normativa vigente. La quota disponibile è pari a € 19.677,84 che verrà distribuita con le modalità sotto illustrate.

**Con delibera n. 33 del 14.03.2012** la Giunta Comunale ha preso atto del nuovo sistema di valutazione delle performance in forma associata, adeguato alle disposizioni del D. Lgs 150/2012, approvato dall'Unione dei comuni "I Nuraghi di Monte Idda e Fanaris" con verbale n. 3 del 14.11.2011 ed entrato in vigore dal 2012.

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 anzidetto 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  $\geq 85\%$  ÷  $\leq 90\%$  distribuzione del 90% del premio attribuibile
- Per valutazioni comprese tra  $\geq 60\%$  ÷  $< 85\%$  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;**

	<b>ANNO 2018</b>
TOTALE FONDO STABILE (comprensivo del fondo per lavoro straordinario)	<b>€ 28.343,67</b>
TOTALE FONDO VARIABILE	<b>€ 7.421,30</b>
TOTALE FONDO STRAORDINARIO	<b>€ 3.013,27</b>
Totale fondo ANNO 2018	<b>€ 38.778,23</b>
RESIDUI FONDO ANNI PRECEDENTI	
RESIDUI FONDO STRAORDINARIO ANNO PRECEDENTE	
<b>TOTALE FONDO ANNO 2018</b>	<b>€ 38.778,23</b>
Fondo per lo straordinario	€ 3.013,27
- DECURTAZIONI (DA SOTTRARRE)	0
da cui sottrarre:	
<b>TOTALE UTILIZZO DI PARTE STABILE</b>	<b>€ 28.343,67</b>
Riduzioni per trasferimento personale ATA (ex art. 15, c. 1, lett. I CCNL 1.4.99)	€ 1.021,24
indennità comparto (storico)	€ 5.295,24
Riduzione 1 <sup>^</sup> inquadramento ex qualifiche 1 <sup>^</sup> -2 <sup>^</sup> -5 <sup>^</sup> (ex art. 7, c.7.CCNL 31.03.99)	€ 112,78
Progressioni economiche orizzontali (da D1 a D2)	€ 1.123,61
per assegno ad personam, primo inquad. art. 19 comma 1	€ 3.979,30
Totale somme da decurtare	<b>- € 11.532,17</b>
UTILIZZO PARTE STABILE PER : disponibili (vedi verbale del 17.12.2018)	€ 16.811,50
Turno polizia locale	<b>€ 1.694,64</b>
Specifiche responsabilità (stato civile+tributi) (300,00*3 dipendenti)	<b>€ 900,00</b>
Maneggio Valori (€1,55x187 gg)	<b>€ 289,85</b>
Rischio	€ 300,00
PRODUTTIVITÀ (parte stabile + parte variabile) €13.627,01 +7.421,30	€ 21.048,31
operaio –reperibilità (3 domeniche e 3 sabati al mese) e disponibilità in caso di guasti, apertura e chiusura cimitero.	€ 2.000,00
PRODUTTIVITÀ (parte stabile + parte variabile) € 13.627,01 + <b>5.421,30</b>	€ 19.048,31
TOTALE UTILIZZO	€ 35.764,96
<b>ECONOMIE</b>	<b>€ 0,00</b>

<b>Incentivi alle funzioni tecniche</b>	€. 43.000,00
<b>Totale P.O.</b>	€. 20.800,00

**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 28/12/2015 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;**

Nell'anno 2011 la Giunta Comunale ha approvato una nuova metodologia di valutazione delle prestazioni individuali dei titolari di posizione organizzativa e del personale dipendente (Del. G.C. n. 190 del 29.12.2011) coerente con le novità introdotte dal D.lgs 150/2009 .

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 2018 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. 86 del 21/12/2018 dopo aver approvato il Bilancio d'esercizio ha provveduto all'approvazione gli obiettivi di performance organizzativa e individuale anno 2018.

Con tali delibere e con il contratto decentrato integrativo triennio normativo 2015-2017 e annualità economica 2018 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.