

COMUNE DI COSTA MASNAGA
Provincia di Lecco

Relazione illustrativa
al contratto integrativo anno 2017
(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		
Periodo temporale di vigenza		Anno 2017
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>dott..Francesco Coscarelli – Segretario Comunale</p> <p>Isabella Colturi – Funzionario</p> <p>Costanza Lorefice – Funzionario</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): Cisl – Cgil</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): Cisl</p>
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Utilizzo risorse decentrate anno 2017
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.	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</p> <p>Si, in data 28.11.2017</p>
		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	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con deliberazione della Giunta Comunale n. 101 del 12.12.2013.</p>
		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009.</p> <p>Si. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale delle informazioni così come previsto dall'art. 56 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. 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:

Utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2017:

1. Risorse aventi carattere di stabilità – art. 31 del CCNL del 14.9.2000
2. Indennità di rischio – art. 37 del CCNL del 14.9.2000
3. Indennità maneggio valori – art. 36 del CCNL del 14.9.2000
4. Indennità Ufficiale Anagrafe e Stato civile – art. 17 comma 2 lett.i) del CCNL 1.4.1999
5. Indennità specifiche responsabilità – art.17 comma 2 lett.f) del CCNL 1.4.1999
6. Progressioni orizzontali – art.9 del D.L. n. 78/2010 convertito nella legge 30.07.2010 n.122
7. Produttività e Performance individuale – Valutazione performance individuale e obiettivi – specifici – art. 31 comma 3 e art. 37 del CCNL del 2004
8. Risorse variabili - -art. 15, comma 1, lett.k del CCNL del 1.4.1999

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 2017 (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': di rischio

- *descrizione: In applicazione dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000 al personale in condizione di continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale compete per il periodo di effettiva esposizione al rischio un'indennità di € 360,00 per n.2 dipendenti*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 390,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 37 del CCNL del 14.9.2000 riferimento all'articolo del CCDI aziendale: Indennità di rischio*
- *criteri di attribuzione: effettiva esposizione al rischio*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: tutela del rischio*

INDENNITA': maneggio valori

- *descrizione: ai sensi dell'art. 36 del CCNL 14.9.2000 al personale adibito in via continuativa a servizio che comportino maneggio di valori di cassa, nominati con apposito atto deliberativo, compete un'indennità giornaliera di € 1,00. Indennità prevista per n. 2 dipendenti.*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 624,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 36 del CCNL 14.9.2000*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: Indennità maneggio valori*
- *criteri di attribuzione: indennità giornaliera sull'effettiva presenza*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: custodia dei valori*

INDENNITA': ufficiale anagrafe e stato civile

- *descrizione: l'art.36, comma 2, del nuovo contratto lett. i) nell'art.17, comma 2, del CCNL 1.4.1999, riconosce una indennità di € 300 per le funzioni di responsabilità collegate alle qualifiche di Ufficiale di stato civile e di anagrafe e di Ufficiale elettorale. Indennità prevista per n. 2 dipendenti.*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 600,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 36 del CCN 1.4.2000*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: Indennità anagrafe e stato civile*
- *criteri di attribuzione: indennità annua*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: emanazione in tempo reale dei documenti*

INDENNITA': specifiche responsabilità

- *descrizione: l'art.17, comma 1, lett. f) del CCNL 1.4.1999 -art.36 comma 1 del CCNL 2004-art.7 CCNL 9.5.2006 riconosce una indennità per le funzioni di specifiche responsabilità. L'indennità è prevista per n. 3 dipendenti. L'indennità stabilita ammonta a € 375,00 per dipendente.*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 750,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 7 CCNL 9.5.2006*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: Indennità specifiche responsabilità*
- *criteri di attribuzione: indennità annua*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: individuazione responsabile procedimento*

- **PROGRESSIONI ORIZZONTALI**

Progressioni orizzontali

- *descrizione: in riferimento a quanto previsto dalla normativa vigente ed in particolare dall'art. 9 del D.L. n. 78/2010, convertito nella legge 30.7.2010 n. 122 e smi a far data dal 2015 è consentito dalla normativa procedere all'attribuzione delle progressioni orizzontali.*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 561,81*
- *Riferimento alla norma del CCNL: Progressioni orizzontali*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: Progressioni orizzontali*
- *criteri di attribuzione: criteri determinati con atti deliberativi*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con le progressioni orizzontali: carriera*

- **PRODUTTIVITA' – PERFORMANCE INDIVIDUALE**

Produttività – Performance individuale – Settore Amministrativo.

- **Progetto:** € 1.100,00
- **Obiettivi:** aggiornamento sito internet
- **criterio di remunerazione:** sulla base del raggiungimento degli obiettivi come individuato nella deliberazione della Giunta Comunale n. 96 del 21.11.2013

Produttività – Performance individuale – Settore Economico Finanziario

- **Progetto:** € 1.600,00
- **Obiettivi:** banca dati tributi, aggiornamento sito internet
- **criterio di remunerazione:** sulla base del raggiungimento degli obiettivi come individuato nella deliberazione della Giunta Comunale n. 96 del 21.11.2013

Produttività- Performance individuale – Settore Tecnico

- **Progetto:** € 3.200,00
- **Obiettivi:** pgt, aggiornamento sito internet
- **criterio di remunerazione:** sulla base del raggiungimento degli obiettivi come individuato nella deliberazione della Giunta Comunale n. 96 del 21.11.2013

Produttività- Performance individuale – Settore Polizia locale

- **Progetto:** € 200,00
- **Obiettivi:** aggiornamento sito internet
- **criterio di remunerazione:** sulla base del raggiungimento degli obiettivi come individuato nella deliberazione della Giunta Comunale n. 96 del 21.11.2013

- ALTRE DESTINAZIONI:

INCENTIVI PROGETTAZIONI LAVORI PUBBLICI

- *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 € 3.004,00 del CCNL: art. 15 comma 1 lett. K ccnl 1.4.1999*

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 e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, i cui principi sono stati recepiti nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi in data 08.11.2012

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

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede nuove progressioni economiche per il 2017;

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 dell'art.48 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, con il quale è stata recepita in data 08.11.2012 la disciplina di principio prevista nel titolo II del D.Lgs. n. 150/2009, sono previste le seguenti fasi del ciclo di gestione della performance:

a) definizione tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;

b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;

c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;

d) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;

e) utilizzo di sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;

f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

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 nei predetti strumenti di programmazione adottati.

g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Il Responsabile del Servizio
Costanza Lorefice