



# COMUNE BARESSA

PROVINCIA DI ORISTANO

Via Is Tellaias n. 6 - CAP 09090 Baresa (Or)

## 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>	10/12/2014
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	1 GENNAIO 2014 – 31 DICEMBRE 2014
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): D.ssa Corda Cristina Segretario Comunale - Presidente Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): SIND. C.I.S.L. SIND. C.I.G.L. SIND. U.I.L. Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): SIND. C.I.S.L. signor USAI SALVATORE R.S.U. Sig. COMINA ENZO
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale dipendente del non dirigente del COMUNE DI BARESSA (OR)
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	a) Incentivazione produttività e miglioramento dei servizi b) Indennità specifiche resp., particolari resp. Maneggio valori e altro c) Varie
<b>adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b> <b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>
	Non è stata acquisita la certificazione preventiva del Nucleo Indipendente di Valutazione interno ai sensi dell'art. 15 comma 4 del CCNL 1.4.1999 per le risorse di cui all'art. 15 comma 2 del CCNL 1.4.1999 effettivamente destinate al raggiungimento di obiettivi specifici Ai sensi del CCNL Enti Locali tale certificazione non è dovuta. L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzato tale relazione.

<p><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>	<p>È stato adottato il Piano della performance/Piano di obiettivi di Performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con Delibera del G.C. N.112 del 19/11/2012</p> <p><b>Amministrazione non obbligata ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. 150/2009</b> (Norma di non diretta applicazione per gli Enti Locali deliberazione Civit n. 6 del 03/02/2011)</p>
	<p>E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art.11, comma 2, del D.Lgs. 150/2009</p> <p><b>Amministrazione non obbligata ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. 150/2009</b> (Norma di non diretta applicazione per gli Enti Locali deliberazione Civit n. 6 del 03/02/2011)</p>
	<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al comma 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009.</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> <p><b>Amministrazione non obbligata ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. 150/2009</b> (Norma di non diretta applicazione per gli Enti Locali deliberazione Civit n. 6 del 03/02/2011)</p>
<p><b>Eventuali osservazioni</b></p> <p><b>Nessuna osservazione</b></p>	

## 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)

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 variabili finalizzate al finanziamento dei seguenti istituti:

### I. RISCHIO - CCNL 1/04/1999 art. 17 lett. d)

Dispone il CCDIA aziendale del 10.12.2014

L'indennità di rischio viene riconosciuta a n. 1 dipendente inquadrato in Cat. B qualifica **Operaio** per lo svolgimento delle attività sotto elencate caratterizzate dallo svolgimento di prestazioni che comportano una esposizione diretta e continua:

- Con sostanze chimiche e biologiche, ovvero come da piano di valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 recante Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;
- Con catrame – bitume – oli e loro derivati;
- Con attività in impianti di depurazione, rifiuti solidi urbani o assimilati
- Con esalazioni di rifiuti di qualsiasi genere;
- Ad attività con impiego di macchine complesse;
- Ad attività di manutenzione delle fognature e della rete di illuminazione;
- Lavori di Necrofori fossori e necrofori esumatori;
- Lavori di manutenzione stradale, verde pubblico, segnaletica, svolti in presenza significativa di traffico;
- Conduzione Cucina;

L'indennità di rischio è corrisposta nella misura determinata dall'art. 41 del CCNL 22.1.2004, pari a 30€ mensili per il periodo di effettiva esposizione al rischio (11 mensilità)

<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>N. ADDETTI</b>	<b>SOMMA PREVISTA</b>
OPERAIO	1	€. 330,00
	1	€. 330,00

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

Dispone il CCDIA aziendale del 10.12.2014

Il personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa viene individuato nell'economato a cui compete una indennità giornaliera di € 1,54, per i dipendenti che maneggiano valori in misura almeno pari ad un valore medio mensile di € 2.000,00, e di € 1,00 per giornata lavorativa ai dipendenti che maneggino valori in misura comunque non inferiori a € 250,00

Viene riconosciuta una quota forfettaria pari a € 124,00 da adeguare, a consuntivo, in base all'effettiva prestazione.

### III. PARTICOLARI RESP. - CCNL 1/04/1999 art. 17 lett. i)

Dispone il CCDIA aziendale del 10.12.2014

L'indennità di Particolari Responsabilità è finalizzata a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e del personale in categoria D, non incaricato di posizione Organizzativa, attribuite con atto formale degli Enti, e derivanti dalle qualifiche di:

- a. Ufficiale di stato civile e anagrafe;
- b. Ufficiale elettorale;
- c. Responsabile dei tributi per quanto riguarda le responsabilità stabilite dalle leggi;
- d. Formatori professionali;
- e. Addetti ai servizi di protezione civile.

L'importo massimo del compenso è definito in € 300 annui lordi.

TIPOLOGIA DI RESPONSABILITÀ	N. DIPENDENTI INTERESSATI	SOMMA PREVISTA
Ufficiale di stato civile e anagrafe- Ufficiale elettorale	1	€. 240,00
<b>TOTALE</b>	<b>1</b>	<b>€. 240,00</b>

### IV. SPECIFICHE RESP. - CCNL 1/04/1999 art. 17 lett. f)

Dispone il CCDIA aziendale del 10.12.2014

Il compenso per 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 31.3.1999, e del personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999, viene rideterminato ai sensi dell'art. 7 del biennio economico 2004 – 2005 in misura non superiore a € 2.500. In questo comune l'importo massimo per l'anno 2014 viene fissato in € 550,00 dal CDIA 2014.

Per Specifiche Responsabilità si intendono le seguenti attività:

- Direzione, ovvero coordinamento di un Ufficio, e dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa;
- Coordinamento di funzioni e servizi in capo al settore in caso di assenza o impedimento del responsabile di posizione organizzativa.
- Direzione e coordinamento di unità operative semplici o complesse, di squadre di operai o di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore categoria.
- Svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale.
- Gestione di procedimenti, a rilevanza esterna, di elevata complessità.

Il compenso per l'esercizio delle responsabilità di cui sopra è determinato in base alla tipologia di responsabilità e relativa pesatura come sotto elencato:

Tipologia di Specifica Responsabilità	N. Dipendenti	Cat.	Importo	Importo Complessivo per periodo di lavoro prestato
Gestione di procedimenti, a rilevanza esterna, di elevata complessità	3	C	400,00	€. 1.200,00
Gestione di procedimenti, a rilevanza esterna, di elevata complessità	1	D	400,00	€. 400,00
<b>TOTALE</b>	<b>4</b>		<b>400,00</b>	<b>1.600,00</b>

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

### Dispone il CCDIA aziendale del 10.12.2014

La quota destinata a finanziare la produttività è quella residua dall'applicazione delle indennità previste dal CCDIA, nonché qualsiasi economia che si dovesse creare in seguito alla ripartizione delle risorse, da ripartire in base alla valutazione sul raggiungimento dei risultati e delle performance anno 2014. La quota disponibile è pari a € **2.805,08**, oltre alle somme residue del CCDIA anno 2013 in corso di liquidazione, che verrà distribuita con le modalità sotto illustrate.

Con Delibera di G.C. n. 140 del 15.12.2011 di approvazione del nuovo sistema di valutazione delle performance, adeguato alle disposizioni del D. Lgs 150/2012 viene ridefinita tra le parti la modalità di erogazione della produttività in sostituzione della precedente modalità di distribuzione della produttività inserito 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, 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 previsto ad inizio anno;
- Per valutazioni comprese tra  $\geq 85\%$  ÷  $\leq 90\%$  distribuzione del 90% del premio
- Per valutazioni comprese tra  $\geq 60\%$  ÷  $< 85\%$  in maniera direttamente proporzionale del premio previsto ad inizio anno;
- Per valutazioni inferiori al 60%, nessun attribuzione del premio di produttività.

Eventuali economie, saranno distribuite al personale che si attesta nella classe di merito più alta.

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

La performance organizzativa afferisce all'organizzazione nel suo complesso, pertanto la valutazione è relativa al contributo dato da ciascuna unità organizzativa alla realizzazione dell'obiettivo di performance organizzativa assegnata 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	€ 18.898,26
TOTALE FONDO VARIABILE	€ 7.260,10
RESIDUI ANNI PRECEDENTI e RISPARMI DI GESTIONE	€.
- DECURTAZIONI (DA SOTTRARRE)	€. 68,17
<b>TOTALE FONDO ANNO 2014</b>	<b>€ 26.090,19</b>
da cui sottrarre:	
TOTALE UTILIZZO DI PARTE STABILE (Progressioni, Ind. Comparto e altro.	€ 17.823,66
UTILIZZO DI PARTE VARIABILE:	
Rischio	330,00
Disagio	
Maneggio Valori	124,00
Specifiche Responsabilità (art. 17 lett. f) CCNL 1.4.1999	1.600,00
Particolari Responsabilità (art. 17 lett. l) CCNL 1.4.1999)	
Compensi legati ai piani di lavoro e di produttività finanziati con le risorse di cui all'art. 15 . comma 5 del CCNL del 01.04.1999.	2.800,00
Compensi per l'incentivazione della produttività di gruppo	2.805,08
Indennità Stato Civile e anagrafe-art. 36, comma 2 CCNL 22.01.2004	240,00
Fondo Lavoro straordinario	367,45
<u>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:	3.745,61
	<b>€ 29.835,80</b>

Si evidenzia che risultano 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 i 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, alcune non soggette al rispetto del limite del fondo 2010 ai sensi dell'art. 9 c. 2 bis L. 122/2011 (art. 92 del D. Lgs 163/2006, compensi ISTAT) e coincidenti con apposita quota in uscita.

**QUOTE DESTINAZIONE VINCOLATA**

CCNL 01/04/1999	<b>Articolo 15, comma 1, lettera k)</b> – Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o risultati del personale, come da seguente prospetto: <i>Normativa di riferimento</i>		<b>€. 3.745,61</b>
	Art. 18 legge 109/1994 e s.m.i. (D.Lgs. 163/2006 art. 92)	<b>€. 3.745,61</b>	
	Compensi ISTAT	<b>€. 0</b>	
	Quota art. 16 c. 5 L.111/2011- 50% delle economie derivanti da piani di razionalizzazione destinati alla contrattazione integrativa DA DESTINARE A PERSONALE CLASSIFICATO NELLA FASCIA Più ALTA (L. 135/2011 ART. 5 C. 11quinquies)	<b>€. 0</b>	
	art. 59, c. 1, l.p) Dlgs 446/97 (attività di accertamento ICI)	<b>€. 0</b>	
<b>TOTALE</b>	<b>€ 3.745,61</b>		

**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 :

Accordo 2013 siglato in data 09.01.2014;

Accordo 2012 siglato in data 28.12.2012;

Accordo 2011 siglato in data 23/12/2011 nel quale sono stati introdotti criteri diversi relativi alla ripartizione e distribuzione del premio di produttività

CCDI 2008/2009 siglato in data 29/12/2009;

**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;**

Nel corso dell'anno 2011 la Giunta ha approvato una nuova metodologia di valutazione delle prestazioni individuali dei dirigenti e dei titolari di posizione organizzativa e del personale dipendente, approvata con Del. G.C. n. 140 del 15.12.2011 coerente con le novità introdotte dal D.lgs 150/2009;

La metodologia è stata presentata dal Nucleo durante apposito incontro di illustrazione del sistema di valutazione a 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.

Con l'accordo del 23.12.2011 dell'anno 2011, ad integrazione del sistema di valutazione, sono stati introdotti nuovi criteri di distribuzione della produttività, la cui premialità e selettività è collegata alla valutazione conseguita, come risulta illustrato al punto a) poco sopra.

**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 gli anni 2011, 2012, 2013 e 2014 non sono state previste nuove progressioni economiche orizzontali anche in virtù dell'art. 9 c. 1 della L.122/2010. Sono invece stati contrattati i nuovi criteri tramite apposito CCDIA 2013-parte normativa, approvato contestualmente al CCDIA 2013 - parte economica in data 09.01.2014.

**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.**

Per l'anno 2014 sono stati individuati alcuni obiettivi strategici di performance individuale e di performance organizzativa.

Al fine di incentivare il merito, la Giunta con le Delibere n. 137 del 10.11.2014 ha stabilito di destinare ulteriori risorse ai sensi:

- dell'art. 15 comma 2 del CCNL 1.4.1999: nella misura minore della somma stabilita nel 2011 (1,2% del monte salari dell'anno 1997), salvo il preventivo accertamento del Nucleo di Valutazione, di cui all'art. 15, comma 4, del C.C.N.L. 1/4/1999 sulla destinazione delle risorse e sulle eventuali economie, per una somma di € 1.633,55, oltre ad €. 2.826,65 di cui all'art. 15, comma 4, del C.C.N.L. 1/4/1999 lett. K, derivante da specifiche disposizioni di legge ed espressamente destinate dall'ente al raggiungimento degli specifici obiettivi di produttività e di qualità contenuti all'interno del Piano della Performance, di cui alla Delibera G.C. n. 140 del 15/12/2011;

- dell'art. 15 comma 5 del CCNL 1.4.1999: iscrizione, fra le risorse variabili, delle somme necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale interessato da un accrescimento dei servizi conseguente a processi riorganizzativi, il tutto in misura non superiore del limite massimo dei fondi già stanziati nel bilancio 2013 pari a complessivi € 2.800,00 finalizzando le risorse alla produttività collettiva e in particolare agli obiettivi di produttività e di qualità contenuti all'interno del Piano della Performance, di cui alla Delibera G.C. n. 140 del 15/12/2011;

- gli importi di cui sopra dovranno essere distribuiti in base alla valutazione della performance individuale o organizzativa relativa al raggiungimento degli obiettivi di produttività e di qualità contenuti all'interno del Piano della Performance, di cui alla Delibera di G.C. n. 140 del 15/12/2011.

Tali obiettivi, dovranno avere i requisiti di misurabilità, ai sensi dell'art. 5 del D. Lgs. 150/2009 e dell'art. 37 del CCNL 22.01.2004 ed essere incrementali rispetto all'ordinaria attività lavorativa;

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO AMM.VO/FINANZIARIO

Luciano Onano

