



COMUNE DI DELIANUOVA

Città Metropolitana di Reggio Calabria

www.comune.delianuova.rc.it

RELAZIONE ILLUSTRATIVA al Contratto decentrato integrativo 2018

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	Accordo Contrattazione Decentrata Integrativa 2017 definito con verbale n. 2 del 28.12.2017.	
Periodo temporale di vigenza	1.1.2018 – 31.12.2018 economico	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario Comunale Componenti: Responsabile Area Amministrativa, Responsabile Area Economico-finanziaria, Responsabile Area Tecnico-urbanistica. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): RSU Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): RSU	
Soggetti destinatari	Dipendenti dei livelli	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) salario accessorio di parte stabile. b) salario accessorio di parte variabile. c) parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.	
rispetto dei nei adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Revisore dei Conti
		Nel caso l'Organo di controllo interno (il Revisore) dovesse effettuare rilievi questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi allo scopo prima della sottoscrizione.

	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: SI.
		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: SI.
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? SI. Per l'anno 2017 sulla base delle relazioni predisposte dai singoli Responsabili di Settore sul raggiungimento degli obiettivi assegnati, l'OIV ha predisposto, nel rispetto delle disposizioni di cui al vigente sistema di misurazione della performance, la relazione sulla valutazione della performance anno 2017, validando i risultati conseguiti da ciascun Settore, da ciascun Responsabile di P.O. e dal Segretario comunale.
Eventuali osservazioni		Il Regolamento degli uffici e dei servizi ed il sistema di valutazione sono adeguati ai principi di cui ai titoli II e III del D.lgs. 150 /2009 e s.m.i.

**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)**

La consistenza del Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2018 è di Euro 47.746,61 parte stabile, oltre alla parte variabile Euro 2.104,44 art. 68 comma 1 CCNL 2018, escluse dal calcolo limite del tetto del Fondo rispetto all'anno precedente (non soggette all'applicazione dei vincoli). Il totale complessivo è di euro 49.851,05, che considerate le risorse stabili già utilizzate: PEO ed indennità di comparto per Euro 21.054,62, diventa al netto Euro 28.796,43.

Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse oggetto del contratto 2018 sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

Indennità di maneggio valori

(art. 17, comma 1, lett. d, del CCNL del 01/04/1999)

Per l'anno 2018 si riconosce tale indennità nei limiti fissati dal contratto di indennità giornaliera(da 0,52 a 1,55 €/giorno) quando l'importo di denaro maneggiato durante l'anno è pari o superiore a 450 volte la misura stabilita contrattualmente per l'indennità All'economista comunale, unico soggetto individuato ,compete pertanto una indennità massima di € 375 per n. 250 giorni lavorativi,calcolato su uno scaglione di € 15.001,00

Indennità di rischio

L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'articolo 37, comma 1 del CCNL del 14/09/2000, è corrisposta:

a) al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione a rischio (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità);

b) è quantificata in complessive € 30,00 mensili (art. 41 del 22/01/2004);

c) il pagamento delle indennità avverrà su dichiarazione resa dal Responsabile dell'area interessata che comunicherà, sentito il Responsabile del personale, i periodi di presenza in servizio ed i periodi di effettiva esposizione al rischio.

Tale indennità è destinata ai seguenti profili professionali:

Profilo professionale Addetti

n.1 operaio cat. A a tempo pieno, n.4 esecutori cat. B a tempo parziale, n. 1 istruttore cat. C a tempo parziale.

La spesa complessiva annua per tale indennità, ammonta a € 1.520,00=

Indennità di disagio

L'indennità di disagio è attribuita, nella misura mensile lorda prevista dal C.C.N.L. per l'indennità di rischio pari a € 30,00. , ai sensi dell'art. 17 comma 2 lettera e) del C.C.N.L. Regioni - Enti Locali del 01-04-1999. Non è cumulabile, per la stessa motivazione, con altre indennità. Compete solo per i giorni di effettiva esposizione al disagio. L'indennità di disagio non compete a coloro che già percepiscono l'indennità di turno poiché quest'ultima, per espressa previsione dell'art. 22 comma 5 del C.C.N.L. Regioni - Enti Locali del 14-09-2000 "omissis ..., compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell' orario".

Il pagamento delle indennità avverrà su dichiarazione resa dal Responsabile dell'area interessata che comunicherà, sentito il Responsabile del personale, i periodi di presenza in servizio.

Tale indennità è destinata ai seguenti profili professionali:

Profilo professionale Addetti

n. 1 dipendente cat. C a tempo pieno e n.4 esecutore cat. B di cui n. 2 a tempo parziale.

La spesa complessiva annua per tale indennità, ammonta a € 1.466,00=

Indennità di responsabilità

Indennità ai sensi dell' art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 01.04.1999

Tale indennità viene attribuita al personale, individuato dai Responsabili dell'Area nell'ambito delle risorse economiche assegnate con il PEG, appartenente alle categorie B, C e D per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità, con esclusione del personale titolare di posizioni organizzative.

L'indennità per specifiche responsabilità viene graduata in proporzione all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti.

Le parti, convengono, in applicazione dei commi precedenti, di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità, per l'annualità 2017, alle fattispecie e per gli importi di seguito indicati:

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità
Responsabilità di Servizio e/o Ufficio e di procedimenti amministrativi ad esso inerenti appartenenti alla cat. C. responsabile servizio P.L. e addetto all'impianto di videosorveglianza	€ 2.500,00
Responsabile ruolo servizio idrico anno 2018 e fatturazione – Responsabile ruolo COSAP anno 2018 e bollettazione	€ 800,00
Responsabile rapporti con il pubblico- ufficio economale-	€ 800,00

La spesa complessiva annua per tale indennità ammonta, per l'anno 2018, a € 4.100,00

Risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale

Le risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale sono assegnate a ciascuna area secondo i seguenti criteri:

- il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria . Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;
- il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Categoria	Parametro
A	1
B	1,10
.....
C	1,30
D	1,40
.....

I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati.

- le risorse complessivamente destinate alle performance organizzativa ed individuale sono divise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;
- tale importo unitario è, infine, moltiplicato per il risultato dei precedenti punti a) e b) applicato al personale appartenente ad ogni settore, in tal modo si ottiene il budget di risorse assegnato a ciascun settore.
- Le risorse per compensare la performance di ciascuna area e la valutazione delle prestazioni individuali sono ripartite tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali/ programmi/piani assegnati.

Gli obiettivi devono essere :

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

I dipendenti, pertanto, devono conoscere prima gli obiettivi sui quali saranno valutati, gli obiettivi del settore devono essere proporzionati alle risorse umane, finanziarie, strumentali disponibili, inoltre, devono riferirsi al complesso dell'attività assegnata a ciascun dipendente.

- Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dall'apposito Organismo Indipendente di Valutazione in applicazione del sistema di valutazione vigente nell'ente secondo le modalità stabilite dall'apposito regolamento, esso rappresenta il risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione in applicazione dell'art. 18, comma 1 del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dal CCNL del 22.1.2004.
 - Alla performance organizzativa è destinato il 50% delle risorse di cui al presente articolo secondo le seguenti modalità:
- a) il 50% del complesso delle risorse destinate alla performance è erogato ai dipendenti di ogni settore in funzione della performance organizzativa del settore di appartenenza, ovvero, in caso di performance intersettoriali, dei settori interessati per particolari specifiche attività, valutata secondo le modalità contenute nel vigente sistema di valutazione;

Il restante 50% delle risorse del presente articolo è erogato in base alla valutazione dei comportamenti professionali attesi effettuata dal Responsabile degli Uffici e dei Servizi (individuato in applicazione dell'art. 109 del D.Lgs 267/2000) compilando le relative schede finali di valutazione di cui al regolamento sul sistema permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti approvato con deliberazione g.c. n.96 del 06.10.11 distinte per categoria e posizione di accesso secondo le seguenti modalità e procedure (performance individuale):

- le schede devono essere compilate e discusse con il dipendente interessato, entro il mese di febbraio dell'anno successivo;

- l'erogazione del compenso individuale relativo alla quota per la valutazione dei comportamenti professionali attesi (performance individuale) avviene indicativamente entro il mese di marzo dell'anno successivo secondo la seguente tabella:

A - valutazione compresa tra	B - Risorse performance individuale
90% e 100% attribuibile	100%
70% e 89,9% attribuibile	80%
61% e 69,9% attribuibile	55%
50,1% e 60,9% attribuibile	40%
0% e 50,0% attribuibile	0%

- a) il calcolo del compenso dovuto a ciascun dipendente del settore è effettuato dividendo l'importo di settore destinato alla performance individuale per la somma di tutte percentuali di risorse destinate a tale scopo di ogni dipendente del settore, l'importo ottenuto va poi moltiplicato per la percentuale di risorse destinate alla performance individuale di ciascun dipendente.

Per ogni dipendente occorre applicare la seguente formula B,

$$(R/S) * B = r$$

Dove:

R = totale risorse destinate nel settore alla valutazione della performance individuale;

S = somma delle percentuali di risorse destinate alla performance individuale di ciascun dipendente del settore;

B = percentuale di risorse destinate alla performance individuale del dipendente;

r = risorse attribuite al dipendente per la performance individuale;

- Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

Le risorse destinate alla performance individuale e organizzative e al miglioramento dei servizi sono per il corrente anno pari a: **€ 21.335,43.**

In un'ottica di massima partecipazione da parte dei dipendenti alle problematiche amministrative, la Contrattazione Decentrata risulta coerente con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.

Delianuova, li 18.12.2018.

Il Responsabile dell'Area Amministrativa

Arch. Leo Italiano

