



COMUNE DI VEGLIE
Provincia di Lecce

Sede: V E G L I E – Parco delle Rimembranze – Tel.0832 96 95 97 Fax 0832 96 62 36

Veglie 17 gennaio 2018

RELAZIONE ILLUSTRATIVA ALLA IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI VEGLIE . ANNUALITA' ECONOMICA 2016.

(art. 40 , comma 3 – sexies D. Lgs. N. 165/2001 – art. 4 e 5 CCNL 01/04/1999)

PREMESSA

L'art. 40, comma 3 sexies del D. Lgs n. 165/2001 prevede che a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigano una relazione illustrativa e tecnico-finanziaria da sottoporre alla certificazione da parte dell'Organo di controllo cui all'art. 40 bis, comma 1 dello stesso decreto, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili dal Ministero dell'Economia e delle Finanze d'intesa con il Dipartimento della Funzione pubblica.

Detto controllo ha per oggetto la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale.

Il contenuto dei documenti è dettagliato nella circolare della Ragioneria generale dello Stato n. 25 del del 19.07.2012.

Il nuovo art. 40 comma 3 bis del D. Lgs 165 del 2001, come modificato dall'art. 54 del del D. Lgs 150/2009, riconferma il carattere di finalizzazione della contrattazione integrativa all'obiettivo del conseguimento di adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici; obbligo già presente nell'art. 7, comma del citato D. Lgs n. 165 che vieta alle pubbliche amministrazioni di erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni rese.

In particolare le norme di cui al Decreto legislativo n. 150/2009 precisano che:

- È necessario rispettare il principio di corrispettività ex art. 7, comma 5 del D. Lgs n. 165/2001 *"le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese;*
- La contrattazione collettiva integrativa è tenuta ad assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance.

La presente relazione illustrativa viene quindi redatta secondo le Linee guida e la modulistica allegata alla citata Circolare della Ragioneria n. 25/2012; è suddivisa in 2 distinti moduli, la cui compilazione è in ogni caso obbligatoria:

1. Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto (*Modulo 1*);
2. Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili (*Modulo 2*).

MODULO 1. *Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge*

Data di sottoscrizione	Sottoscrizione ipotesi 16 GENNAIO 2018
Periodo temporale di vigenza	Annualità economica 2016

Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>Dott. Domenico Cacciatore – Presidente – Segretario Generale</p> <p>Avv. Massimiliano Leo – componente – Responsabile Settore P.L.</p> <p>Ing. Mauro Manca – componente – Responsabile settore Lavori Pubblici e pianificazione del territorio;</p> <p>Arch. Antonio Anglano – componente - Responsabile settore Sviluppo e Ambiente;</p> <p>Dott. Cosimo Alemanno – componente – responsabile settore economico-finanziario e tributi</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione FP CGIL; CISL- FP; UIL- FPL - DI.C.C.A.P:</p> <p>Firmatarie della preintesa : FP CGIL ; CISL- FP; UIL- FPL - DI.C.C.A.P</p> <p>Firmatarie del contratto: _____</p>
Soggetti destinatari		Personale di qualifica non dirigenziale dipendente del Comune di Veglie .
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<p>Quantificazione e ripartizione/utilizzo delle risorse decentrate integrative nel contesto normativo di cui al precedente CCDI.</p> <p>Disciplina degli istituti che la legge ed i CCNL riservano alla contrattazione decentrata</p>
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 <i>(La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del revisore unico dei conti ed a tal fine viene inviata)</i></p> <p>Parere _____</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</p>
		<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009. Deliberazione n. 95/2016</p>
		<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009</p> <p>Approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 9/2016 E 5/2017 (piano triennale per la prevenzione della corruzione)</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, per quanto di competenza ed in conformità con le previsioni di cui al D. lsg 33/2013 (si veda apposita sezione in Amministrazione trasparente)</p>	

		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Si
Eventuali osservazioni		
Nessuna osservazione		

MODULO 2. **Illustrazione dell'articolato del contratto (attestazione 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 CCDI 2015 si limita a definire per l'anno di riferimento l'allocazione delle risorse del fondo tra i diversi istituti come già disciplinati dai CCDI previgenti; definisce infatti i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse ribadendo l'utilizzo di sistemi selettivi, valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori prestazioni escludendo ogni forma di erogazione indifferenziata.

La quantificazione del complesso delle risorse disponibili per l'annualità economica 2016 è stata effettuata con determinazione N. **r.g. 512/2016**

Il quadro normativo e contrattuale di riferimento è il seguente:

- D.Lgs. n. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- D.Lgs. n. 150/2009 "Attuazione della legge 4/3/2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31;
- D.Lgs. n. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27/10/2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4/3/2009, n. 15" che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. n. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
- D.L. n. 78/2010 convertito in legge n. 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9 commi 1, 2bis, 17 e 21;
- *Sistema di misurazione e valutazione della performance e sistema premiante del COMUNE*;
- CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31/3/1999, 1/4/1999, 14/9/2000, 22/1/2004, 9/5/2006, 11/4/2008, 31/7/2009.

IL CCDI sostituisce ogni precedente accordo in materia. Le parti dei precedenti accordi decentrati, relative alle materie in oggetto del presente accordo, non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate.

ESSO si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il personale utilizzato a tempo parziale.

Gli effetti del contratto hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua stipulazione, salvo diversa indicazione in esso contenuta, e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. o norme di legge che dettino norme incompatibili con il presente CCDI.

In particolare la preintesa, che riguarda gli istituti riservati alla contrattazione decentrata con valenza per l'anno 2016, è stata definita sulla base delle **Linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica espresse in Deliberazione della Giunta Comunale n. 87/2017**

Materie oggetto di contrattazione:

- **INDENNITÀ DI RISCHIO:** ai fini dell'art. 37 del CCNL 14.09.2000 detta indennità è rivolta a compensare prestazioni di lavoro a che comportino continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute ed integrità personale. La misura dell'indennità è pari ad euro 30,00 mensili ed il compenso spetta per il solo

periodi di esposizione al rischio. Sono state individuate a tal fine le seguenti figure professionali: custode necroforo e messo notificatore.

- **INDENNITÀ DI DISAGIO:** è riconosciuta al personale con profilo di accompagnatore scuolabus per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagio, in particolare per lo svolgimento della prestazione in orario frazionato; l'indennità è determinata in euro 30 mensili ed è corrisposta per il periodo di esposizione a disagio pari a 9 mesi, con esclusione dell'emolumento relativamente ai periodi di assenza dal servizio a qualsiasi titolo;

- **INDENNITÀ DI MANEGGIO VALORI:** è regolata contrattualmente dall'art. 36 del CCNL del 14.09.2000 a norma del quale essa viene corrisposta al personale adibito in via continuativa ad attività che comportino maneggio di valori di cassa, formalmente incaricato dall'organo dell'Ente competente; trattasi dell'economo, e degli istruttori amministrativi presso l'Anagrafe.

INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ DI CUI all'art. 17, lettera i del CCNL 1.04.1999

Al personale delle categorie B, C e D al quale è stata attribuita, con atto formale, la responsabilità derivante dalle qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale, di responsabile dei tributi stabilite dalla legge, è riconosciuta un compenso annuo lordo di € 300,00, in presenza di delega completa (delega allo Stato Civile e Anagrafe); € 150 in presenza di delega parziale (solo Stato Civile o Anagrafe)

Vengono inoltre compensate, nella stessa misura, le responsabilità affidate:

- ✓ agli addetti all'URP;
- ✓ al responsabile ufficio tributi;

Il compenso di cui sopra sarà ridotto in proporzione ai giorni di assenza dal servizio per malattia in ragione di 1/26 dell'indennità mensile;

- *INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ di cui all'art. 17, lettera f del CCNL 01.04.1999*

- *In merito a tale indennità, la delegazione trattante, dopo ampia discussione, in assenza di atti formali emessi dai responsabili di Settore, che abbiano individuato posizioni di lavoro di rilevante responsabilità e del mancato stanziamento delle risorse economiche necessarie a remunerare tali posizioni, stabilisce di non procedere, per l'anno in corso, all'assegnazione di tale compenso.*

SERVIZIO DI PRONTA REPERIBILITÀ:

✓ **servizio di stato civile**

Il servizio di pronta reperibilità già istituito con deliberazione della Giunta Comunale n. 112 del 9 marzo 1985, è stato ripreso e approvato con nuova deliberazione di Giunta comunale n. 166 del 10.11.2011 a seguito di contestazione da parte dei servizi ispettivi di Finanza Pubblica, che ne avevano rilevato la non istituzione.

- ✓ Il compenso per la pronta reperibilità, come definita dall'art. 23 del CCNL 14 settembre 2000, è stabilito in Euro 10,33 per 12 ore (reperibilità ricadente in giorno feriale) ovvero in € 20,66 per 12 ore (reperibilità ricadente in giorno festivo). In relazione ad esigenze organizzative la reperibilità può essere frazionata per un numero di ore non inferiore a 4, in questo caso il compenso è maggiorato del 10%; la pronta reperibilità deve comunque essere contenuta nei limiti dello stanziamento assegnato.

- *TRATTAMENTO PER ATTIVITÀ PRESTATO DAL PERSONALE DI VIGILANZA EX ART. 22 E 24 DEL CCNL 14 SETTEMBRE 2000;*

- *COMPENSI PER L'INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI 8art. 17, comma 2 lett.a)*

L'art. 17, co.2, lett.a) prevede che la produttività ed il miglioramento dei servizi vengano incentivati attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo e/o individuali, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema di valutazione, i cui criteri sono stati approvati con la deliberazione della Giunta Comunale n. 195 del 28.12.2011. Tale incentivazione e l'indennità connessa a specifici risultati, poiché legati alla realizzazione di determinati progetti – obiettivi, di piani di lavoro, assegnati ai responsabili di settore con Decreto Sindacale.

La corresponsione dell'incentivo deve necessariamente essere effettuata sulla base della valutazione da parte del responsabile del settore di appartenenza, delle prestazioni rese e dei risultati conseguiti da ciascun dipendente.

Le risorse assegnate a ciascun settore per l'attivazione di Piani di lavoro sono quelle risultanti dal riparto effettuato con le modalità stabilite nell'allegata scheda A mentre l'incentivo sarà ripartito a ciascun dipendente

applicando la formula riportata nell'allegata scheda B, avuto riguardo, ovviamente, della verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi di cui nel Regolamento per la misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 195 del 28.12.2011.

b) quadro di sintesi delle modalita' di utilizzo delle risorse

Il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività collettiva per l'anno 2016 ammonta ad euro 174.423,85.

Si premette che le risorse destinate alla contrattazione decentrata ammontano ad euro € **51.030,14**

DESCRIZIONE	IMPORTO
Indennità di rischio	Euro 700,00
Indennità di disagio	Euro 300,00
Indennità di maneggio valori	Euro 1.000,00
Indennità per specifiche responsabilità ex art. 17, lett. I) CCNL 1999	Euro 1.200,00
Indennità di reperibilità	Euro 650,00
Indennità turnazione personale di vigilanza ex art. 22 e 24 del CCNL 14.09.2000	Euro 9.000,00
Compensi per la produttività collettiva e miglioramento servizi	Euro <u>38.180,14</u>
Indennità di comparto – anno corrente	23.762,
Progressioni economiche effettuate in precedenza	96.135,00

c) Effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti in quanto si tratta di contratto destinato a regolare la sola parte economica per l'anno 2016.

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 e organizzativa

La corresponsione degli incentivi è coerente con le previsioni in materia di premialità e meritocrazia contenute nel D. lgs 150/2009 e secondo la metodologia di valutazione prevista nel "Regolamento di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 195 del 29.12.2011

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato, in quanto non sono previste nuove progressioni economiche per l'anno 2016.

f) risultati attesi

i risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto sono in stretta correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale al fine di consentire il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi offerti al cittadino ed al territorio.

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

Si provvederà a pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente - sezione "amministrazione trasparente" - i seguenti documenti:

- Contratto decentrato integrativo, definitivamente siglato;
- Relazione illustrativa e relazione tecnico-finanziaria;
- Certificazione del Revisore dei conti del Comune di Veglie.

Veglie 17 gennaio 2018



Il Presidente della Delegazione trattante
Dott. Domenico Cacciatore