

# **COMUNE DI VOBARNO**

**Provincia di Brescia**

**Relazione illustrativa**

**al contratto integrativo anno 2017**

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

## PARTE I: La relazione illustrativa

### 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		22/12/2017
Periodo temporale di vigenza		Anno 2017
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Segretario comunale – presidente Responsabile del servizio personale/Vicesegretario- membro Organizzazioni sindacali partecipanti alla contrattazione (elenco sigle): CISL-CGIL Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CISL-CGIL
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Utilizzo risorse decentrate anno 2017 b) Obiettivi e strumenti delle relazioni sindacali c) Pari opportunità d) Formazione e) Regolamentazione del diritto di sciopero– criteri per l'individuazione dei contingenti da precettare nei servizi essenziali
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì, in data 11/12/2017 (prot n° 20953)
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli.  L'Organo di controllo interno ha effettuato i seguenti rilievi: NO
	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?  Sì
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?  Sì, come parte del piano triennale di prevenzione della corruzione  Peraltro si evidenzia che i Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 11, comma 2 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009) e, pertanto, non sarebbero obbligati all'adozione del Programma triennale per la trasparenza.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?  Sì. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale delle informazioni previste dalla vigente legislazione di settore
La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?  Sì		
Eventuali osservazioni		

## **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)**

---

### Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede (indicare le materie oggetto di contrattazione):

- a) Utilizzo risorse decentrate annuali (art. 4 comma 2 lett. a-b-c del CCNL 01/04/1999)
- b) Obiettivi e strumenti delle relazioni sindacali (art. 3 del CCNL 01/04/1999)
- c) Pari opportunità (art. 4 comma 2 lett. g del CCNL 01/04/1999)
- d) Formazione (art. 4 comma 2 lett. d del CCNL 01/04/1999)
- e) Regolamentazione del diritto di sciopero – criteri per individuazione dei contingenti da precettare nei servizi essenziali (Accordo Nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni-Autonomie Locali" siglato il 19.09.2002).

### Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno (escluse le destinazioni fisse e vincolate, come ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali, finanziamento oneri di prima riclassificazione del personale di vigilanza, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri:

#### **CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI:**

#### **- INDENNITA':**

##### **INDENNITA' DI RISCHIO**

- *Descrizione e criteri di attribuzione: viene riconosciuta al personale dell'area tecnica addetto ai servizi manutentivi esterni, nella considerazione che le attività svolte su sede stradale comportano un sensibile rischio specifico per tale categoria di lavoratori*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 1.080,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 37 CCNL 14/09/2000*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: lettera D*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: riconoscimento di rischio lavorativo specifico per una determinata e limitata categoria di lavoratori*

##### **INDENNITA' DI REPERIBILITA'**

- *Descrizione e criteri di attribuzione: viene riconosciuta al personale dell'area tecnica ed amministrativa addetto a servizi che possono comportare richieste di pronto intervento anche fuori dal normale orario di lavoro ed in giorni sia feriali che festivi*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 2.851,08*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 23 CCNL 14/09/2000*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: lettera D*

- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: riconoscimento di emolumento contrattualmente previsto per richieste di pronto intervento lavorativo fuori dal normale orario di lavoro per una determinata e limitata categoria di lavoratori*

#### INDENNITA' DI MANEGGIO VALORI

- *Descrizione e criteri di attribuzione: viene riconosciuta al personale dipendente formalmente incaricato delle mansioni di economo comunale, nonché al suo sostituto in caso di assenza, stante lo svolgimento di attività, da parte di tale personale, che comportano il maneggio di valori di cassa in via continuativa. A seguito della individuazione di ulteriori funzionari preposti al maneggio di liquidità, effettuata dalla Giunta comunale con deliberazioni n° 62/2010, n° 153/2014, n° 120/2015, n° 42/2016 e n° 174/2017, l'indennità viene liquidata anche a tali ulteriori figure. I criteri di attribuzione sono:*
  - *maneggio valori per un importo fino ad € 500,00 mensili: € 0,51/giorno*
  - *maneggio valori per un importo da € 500,00 ad € 1.500,00 mensili: € 1,00/giorno*
  - *maneggio valori per un importo oltre € 1.500,00 mensili: € 1,55/giorno*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 2.106,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 36 CCNL 14/09/2000*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: lettera D*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: riconoscimento di emolumento contrattualmente previsto per responsabilità connesse al maneggio di denaro pubblico contante per una determinata e limitata categoria di lavoratori*

#### INDENNITA' DI TURNO PER OPERATORI DI POLIZIA LOCALE

- *Descrizione e criteri di attribuzione: viene riconosciuta al personale dipendente appartenente all'area Polizia Locale prestante servizio a rotazione su prestabilite rotazioni giornaliere.*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 4.000,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 22 CCNL 14/09/2000*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: lettera D*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: riconoscimento di emolumento contrattualmente previsto per attività svolte su turni giornalieri di lavoro a rotazione, disposti dall'amministrazione per esigenze operativo-funzionali del settore.*

#### INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'

- *Descrizione e criteri di attribuzione: viene riconosciuta al personale che, non titolare di posizione organizzativa, è comunque incaricato dell'espletamento di mansioni o attività comportanti l'assunzione in prima persona di specifiche responsabilità gestionali o assume poteri di firma/rappresentanza dell'ente verso l'esterno. I criteri di attribuzione sono:*
  - *€ 600,00 lordi annui pro capite per le categorie individuate*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 600,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 17 comma 2 lett. f) CCNL 01/04/1999*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: lettera F*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: riconoscimento di emolumento contrattualmente previsto per responsabilità connesse all'espletamento di mansioni o attività comportanti l'assunzione in prima persona di specifiche responsabilità gestionali o assume poteri di firma/rappresentanza dell'ente verso l'esterno per una determinata e limitata categoria di lavoratori.*

- **PROGETTI INCENTIVANTI:**

- *Descrizione e finalità dei progetti e interesse specifico per la collettività: gli obiettivi / progetti sono quelli tratti dal PEG/PIANO DELLA PERFORMANCE (approvato con deliberazione della giunta comunale n. 130/2017), riportati nelle schede individuali di valutazione consegnate a ciascun dipendente*
- *Importo € 35.829,92*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: lett. A*
- *criterio di remunerazione: liquidazione pro quota a consuntivo e previa valutazione degli obiettivi raggiunti e dei comportamenti organizzativi tenuti da ciascun dipendente, sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance (SMV) – ex D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e in particolare degli artt. 7, 8 e 9 – approvato ed aggiornato, rispettivamente, con deliberazioni della giunta comunale n. 12/2012 e n. 91/2016.*

- **ALTRE DESTINAZIONI:**

**PROVENTI NOTIFICHE PER CONTO DELL'AMMINISTRAZIONE FINANZIARIA**

- *descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività: trattasi di servizi aggiuntivi, finanziati da terzi, nell'ambito delle attività notificatorie di atti dell'amministrazione finanziaria effettuate dal messo comunale*
- *Importo € 100,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 54 CCNL 14/09/2000*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: lett. G*
- *criteri di remunerazione: destinazione di una quota parte (40%) dei proventi derivanti dai rimborsi spese per notificazioni effettuate dal Comune per conto dell'amministrazione finanziaria a favore del personale dipendente avente la qualifica di "messo comunale notificatore"*

**INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' PER UFFICIALI DI ANAGRAFE, STATO CIVILE ED ELETTORALE**

- *Descrizione e criteri di attribuzione: viene riconosciuta al personale dell'area servizi delle specifiche responsabilità derivanti dalle qualifiche di ufficiale di anagrafe, stato civile ed elettorale (€ 300,00 lordi annui pro capite per le categorie individuate)*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 900,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 17 comma 2 lett. f) CCNL 01/04/1999*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: lettera F*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: riconoscimento di emolumento contrattualmente previsto per responsabilità connesse all'espletamento di mansioni o attività comportanti l'assunzione in prima persona di specifiche responsabilità gestionali o assume poteri di firma/rappresentanza dell'ente verso l'esterno per una determinata e limitata categoria di lavoratori.*

**Gli effetti abrogativi impliciti**

Il Contratto Integrativo di riferimento non determina effetti abrogativi impliciti di alcuna norma contrattuale relativa a precedenti Contratti Integrativi stipulati.

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, approvato ed aggiornato, rispettivamente, con deliberazioni della giunta comunale n. 12/2012 e n. 91/2016, 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

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

Il Contratto decentrato integrativo non prevede nuove progressioni economiche per l'anno di riferimento.

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 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, con il quale è stata recepita in data 31/01/2011 la disciplina di principio prevista nel titolo II del D.Lgs. n. 150/2009, è prevista la descrizione del ciclo di gestione della performance e gli strumenti di programmazione utilizzati; tale descrizione è declinata nell'ambito del Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato ed aggiornato, rispettivamente, con deliberazioni della giunta comunale n. 12/2012 e n. 91/2016.

L'erogazione dei premi connessi legati alla produttività, disciplinati dal presente Contratto integrativo, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati.

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.