



COMUNE DI ONO SAN PIETRO
Provincia di BRESCIA

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
al contratto integrativo anno 2016**
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

1.1 - 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		12 DICEMBRE 2016	
Periodo temporale di vigenza		Anno 2016	
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Segretario Comunale Avv. Carmen Modafferi Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL	
Soggetti destinatari		Personale non dirigente	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Utilizzo risorse decentrate anno 2016 b) Criteri progressioni economiche orizzontali	
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 7 DICEMBRE 2016	
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	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	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?	Sì, è stato approvato con delibera di Giunta n. 74 del 30/12/2013
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?	Nella nuova formulazione del d.lgs. 33/2013, modificato dal d.lgs. 97/2016, all'art.10 viene ABROGATO il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, prima previsto al comma 1, che tutte le amministrazioni dovevano predisporre e aggiornare annualmente, indicando tutte le iniziative previste per garantire la trasparenza, la legalità e l'integrità, nonché i modi, le iniziative e le misure anche organizzative volti all'adempimento degli obblighi previsti dalla normativa e ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi, le risorse dedicate e gli strumenti di verifica (commi 2 e 7 – anch'essi abrogati). Il nuovo comma 1 prevede che sia inserita un'apposita sezione nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione, in cui ogni amministrazione indichi i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati richiesti dalla normativa.
		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 di legge.
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?	Amministrazione non obbligata ai sensi dell'art. 16 del D. Lgs. 150 del 2009.

**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 (indicare le materie oggetto di contrattazione):

- Utilizzo risorse decentrate anno 2016
- Criteri progressioni economiche orizzontali

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 2016 (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:

Disciplina dell'utilizzo delle restanti risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività.

Art. 4

Utilizzo del fondo

Le parti, avendo il CCNL del 31.7.2009 confermato il CCNL del 22.1.2004 che apportava modificazioni ed integrazioni alla disciplina dell'art. 17 del CCNL del 1.4.1999, convengono che la ripartizione del totale delle risorse, rideterminate a seguito della detrazione del costo dell'indennità di comparto e di quello relativo alle progressioni orizzontali effettuate negli anni precedenti e destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, in applicazione della disciplina contrattuale definita in sede decentrata integrativa negli anni precedenti ed integralmente confermata, risulta per l'anno 2015 così suddiviso tra i diversi istituti:

**UTILIZZO RISORSE DECENTRATE
artt. 33, 34, 35, 36, 37, 41 del CCNL 2002/2005**

Finalità del compenso	Risorse assegnate
Compenso per attività disagiate Art. 17, comma 2, lett. e)	€ 330,00
Indennità di turno Art. 17, comma 2, lett. d	€ 0,00
Indennità di rischio Art. 17, comma 2, lett. d	€ 360,00
Indennità di reperibilità Art. 17, comma 2, lett. d	€ 0,00
Indennità di maneggio valori Art. 17, comma 2, lett. d	€ 750,00

Indennità per orario ordinario estivo, notturno ed estivo-notturno Art. 17, comma 2, lett. d	€ 0,00
Compenso per specifiche responsabilità Art. 17, comma 2, lett. f)	€ 1.700,00
Compenso per particolari responsabilità Art. 17, comma 2, lett. i)	€ 700,00
Indennità di direzione o di staff (ex 8 ^a q.f.) per il personale non titolare di posizione organizzativa	€ 0,00
Retribuzione di posizione e di risultato Art. 17, comma 2, lett. c)	€ 0,00
Progressione economica orizzontale per l'anno in corso	€ 502,35
Risorse che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione della prestazione e del risultato Art. 17, comma 2, lett. g)	€ 0,00
Risorse destinate ai messi notificatori	€ 0,00
Incentivazione della produttività e miglioramento dei servizi	€ 17.800,22
TOTALE	22.142,57

Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

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, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 36 del 02/07/2012, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009;

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

Art. 11 bis

Disciplina delle progressioni economiche orizzontali nell'ambito della categoria

Il presente articolo disciplina l'istituto della progressione orizzontale per gli anni 2015-2016-2017.

La disciplina contrattuale delle progressioni orizzontali nell'ambito della categoria prevede che:

- la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
 - per la categoria A dalla posizione A1 alla A5;

- per la categoria B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 alla B7;
- per la categoria C dalla posizione C1 alla C5;
- per la categoria D dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 alla D6;
- il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato dai contratti collettivi vigenti nel tempo;
- con l'art. 34, comma 5, del CCNL 22.01.2004 non trova più applicazione la disciplina relativa al costo medio ponderato di ciascun percorso economico;
- la progressione economica orizzontale si realizza nel rispetto degli specifici criteri analiticamente dettagliati dall'art. 5 del CCNL del 31.03.1999 per ogni categoria del personale e in particolare:
 - per le selezioni relative alla categoria A e per quelle relative alla prima posizione economica successiva a quella iniziale delle categorie B e C accanto alla valutazione delle prestazioni ricorrono il criterio dell'esperienza professionale acquisita ed il criterio dell'arricchimento professionale anche derivante da interventi formativi e di aggiornamento professionale. Per le progressioni orizzontali nell'ambito della categoria A tali criteri risultano adeguatamente semplificati in relazione al diverso livello di professionalità dei profili interessati;
 - per il passaggio dalla 2^a posizione economica, successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, previa selezione in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento, collegati alle attività lavorative e ai processi di riorganizzazione, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale;
 - per i passaggi all'ultima posizione economica delle categorie B e C nonché per la progressione all'interno della categoria D secondo i criteri in precedenza indicati che tengano conto del:
 - diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;
 - grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;
 - iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.

La disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente e che le relative schede di valutazione inerenti i comportamenti professionali attesi, diverse per ogni categoria e per le posizioni organizzative, già considerano i criteri di cui al comma precedente.

Le progressioni orizzontali, possono essere attribuite solo nel caso in cui, non risulti negativo il rapporto tra entrate ed uscite di carattere stabile del fondo per il salario accessorio, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle posizioni organizzative (nel caso di ente con dirigenza), delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario. Nel caso di ente privo di dirigenza le risorse per il pagamento delle Posizioni Organizzative vengono reperite da Bilancio dell'ente e non rientrano quindi nel computo sopraindicato.

Nel caso di lavoratori provenienti per mobilità dalla Province, in quanto dichiarati soprannumerari si applica l'art. 1, comma 96, lettera a), della legge 56/2014, ai sensi del quale "il personale trasferito

mantiene la posizione giuridica ed economica, con riferimento alle voci del trattamento economico fondamentale e accessorio, in godimento all'atto del trasferimento, nonché l'anzianità di servizio maturata; le corrispondenti risorse sono trasferite all'ente destinatario; in particolare, quelle destinate a finanziare le voci fisse e variabili del trattamento accessorio, nonché la progressione economica orizzontale, secondo quanto previsto dalle disposizioni contrattuali vigenti, vanno a costituire specifici fondi, destinati esclusivamente al personale trasferito, nell'ambito dei più generali fondi delle risorse decentrate del personale delle categorie e dirigenziale. I compensi di produttività, la retribuzione di risultato e le indennità accessorie del personale trasferito rimangono determinati negli importi goduti antecedentemente al trasferimento e non possono essere incrementati fino all'applicazione del contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritto conseguentemente al primo contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato dopo la data di entrata in vigore della presente legge".

Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.03.1999, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

- ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di trentasei mesi al 31 dicembre dell'anno precedente la selezione nella posizione economica immediatamente precedente. Il criterio di trentasei mesi di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel caso di anzianità acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto;
- la progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente nella scheda di valutazione dei comportamenti professionali;
- per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno di eventuale attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, oppure di mancanza delle schede di valutazione, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza.

Le progressioni orizzontali devono offrire la possibilità di progressione, ogni anno, ad un numero di dipendenti pari ad 1/3 di quelli complessivamente in servizio, arrotondato per eccesso, nella categoria di appartenenza a salvaguardia dei principi di imparzialità e pari opportunità previsti dalla normativa vigente.

Nel caso in cui i dipendenti aventi i requisiti per partecipare alla selezione risultino nell'anno in numero inferiore alla percentuale convenuta, nell'anno successivo si andrà a compensare il minor numero di progressioni attribuite nell'anno precedente.

L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è, comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima di 400/500 ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni individuali del citato triennio.

A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età, e infine al più anziano in termini di servizio.

Le progressioni hanno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di riferimento.

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede nuove progressioni economiche per l'anno 2016 per effetto della non reiterazione vincoli previsti dall'art.9, commi 1 e 21, del D.L. n.78/2010 e s.m.i. per l'anno 2016.

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

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 con Deliberazione di Giunta Comunale n.74 del 30.12.2013.

La valutazione si riferisce alle seguenti **Aree di risultato**:

- **Area obiettivi** riguarda il grado di realizzazione di specifici obiettivi preventivamente attribuiti nonché, per i ruoli di responsabilità apicale, le performance dell'unità organizzativa di diretta responsabilità misurate attraverso appositi indicatori di efficacia e di efficienza. La valutazione del raggiungimento degli obiettivi viene effettuata avendo a disposizione una scala di valutazione articolata in 5 livelli.
- **Area competenze e comportamenti** riguarda gli aspetti qualitativi della prestazione declinati in relazione al ruolo ricoperto. Il valutatore ha a disposizione una scala di valutazione articolata in 5 livelli.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO



(DOT. ING. ELENA BROGGI)