



TEL: 0422/831810

# COMUNE DI ISTRANA

UFFICIO RAGIONERIA

C.F. 80008050264

## **Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria**

ai sensi dell'art. 5, co. 3 del CCNL 1.4.1999 e articolo 40, comma 3-sexies, Dlgs 165/2001

### **ALLA PREINTESA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2016 - 2018 DEL COMUNE DI ISTRANA TRA LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI ED I RAPPRESENTANTI DI PARTE PUBBLICA**

## Premessa

La presente relazione divisa è in due parti:

- la relazione illustrativa, che ha lo scopo di illustrare il contenuto della preintesa di cui all'oggetto e viene redatta dal responsabile dell'area Finanziaria.

- la relazione tecnico-finanziaria che permettere il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata con i vincoli di bilancio risultanti dai documenti di programmazione finanziaria, da parte dell'organo di revisione. La stessa viene redatta da ogni responsabile finanziario, al fine di definire nel dettaglio i costi derivanti dai fondi annuali e deve essere inviata annualmente all'organo di revisione, in relazione alla individuazione delle modalità di utilizzo delle somme del fondo.

Il tutto in conformità all'articolo 5, comma 3, del CCNL 1.4.1999 ed in conformità alla circolare del Ministero dell'economia e delle finanze n. 25 del 19/07/2012.

## 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>	<b>Preintesa</b> 02.12.2016
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>Anni 2016-2018</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Colletto Antonella – Segretario Comunale Componenti: <b>per la Rappresentanza Sindacale Unitaria:</b> Guizzo Sara (componente R.S.U.) Zulian Sonia (componente R.S.U.) <b>per la parte pubblica, nominati con deliberazione della Giunta Comunale n. 72 del 24.08.2016:</b> Gasparetto Alessandra (Resp. Area Amministrativa) Gasparini Alfonso (Resp. Area Economico-Finanziaria) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, Firmatarie della preintesa: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente del Comune di Istrana
<b>Materie trattate dal contratto integrativo territoriale</b>	<b>Art. 1 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria</b> <b>Art. 2 – Verifiche dell'attuazione del contratto</b> <b>Art. 3 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati</b> <b>Art. 4 – Quantificazione delle risorse</b> <b>Art. 5 – Strumenti di premialità e indennità</b> <b>Art. 6 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie</b> <b>Art. 7 – Criteri generali</b> <b>Art. 8 – Principi generali</b> <b>Art. 9 – Indennità di rischio</b> <b>Art. 10 – Indennità di disagio</b> <b>Art. 11 – Indennità maneggio valori</b> <b>Art. 12– Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. I CCNL 1.04.1999)</b> <b>Art. 13– Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. F come aggiornato dall'art. 7, comma 1 del CCNL 9.05.2006)</b> <b>Art. 14 – Indennità di reperibilità</b> <b>Art. 15– Indennità di turno</b> <b>Art. 16 – Fattispecie e disciplina</b> <b>Art. 17 – Telelavoro (lavoro a distanza)</b> <b>Art. 18 - Personale comandato o distaccato</b> <b>Art. 19 - Personale in gestione associata</b> <b>Art. 20 – Lavoro straordinario e “banca delle ore”</b> <b>Art. 21 – Norma transitoria</b>

<p><b>Rispetto dell'iter Adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b></p>	<p><i>E' stato adottato il Piano della performance?</i></p> <p>Con deliberazione della Giunta Comunale n. 63 in data 27 luglio 2016 è stato approvato il Piano esecutivo di gestione 2016-2018.</p> <p><i>E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 33/2013?</i></p> <p>Con deliberazione della Giunta Comunale n. 29 in data 30 marzo 2016 è stato adottato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2016-2018 del Comune di Istrana, unitamente al Programma Triennale per la Trasparenza ed Integrità 2016-2018.</p> <p><i>E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 33/2013?</i></p> <p>Si come attestato dall'Organismo associato di Valutazione in data 24 febbraio 2016 (rilevazione al 31.01.2016).</p> <p><i>La relazione della performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6 del D.Lgs. n. 150/2009?</i></p> <p>In data 6 aprile 2016 l'Organismo associato di Valutazione ha verificato il raggiungimento degli obiettivi di gestione dell'anno 2015.</p>
<p><b>Eventuali osservazioni</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)**

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:

- D.Lgs. n. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2, 40, commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45, commi 3 e 4;
- D.Lgs. n. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 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 ottobre 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 marzo 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 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9, commi 1, 2bis;
- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (adeguato alla Riforma Brunetta – D.Lgs. n. 150/2009), adottato con deliberazione di Giunta comunale n. 115 del 27.12.2010, rettificato con deliberazione di Giunta n. 39 del 04.06.2011 e modificato con deliberazioni di Giunta comunale n. 70 del 03.08.2016 e n. 71 del 24.08.2016;
- Sistema di Valutazione del personale, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 73 del 11 luglio 2011;
- CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali vigenti.

## B) effetti abrogativi impliciti

Il contratto determina l'abrogazione di tutte le disposizioni in contrasto con il presente, contenute sia nei contratti integrativi stipulati a livello aziendale, sia nel CCDI del 2013-2015.

## C) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità.

Le previsioni contrattuali sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applicano le regole di cui alla vigente normativa, anche regolamentare relative al ciclo della *performance*.

Questo Comune con deliberazione della Giunta Comunale n. 115 in data 27 dicembre 2010, ha adottato il nuovo regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi alle disposizioni del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni". Le finalità delle disposizioni previste sono contenute negli artt. 29, 30 e 31;

### **"ART. 29 – FINALITÀ"**

- "1. La valutazione della performance è orientata alla realizzazione delle finalità dell'ente, al miglioramento della qualità dei servizi erogati e alla valorizzazione della professionalità del personale.*
- 2. Il comune valuta la performance con riferimento alla amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti.*
- 3. Il comune adotta metodi di misurazione e valutazione della performance che permettano la trasparenza delle informazioni prodotte.*

### **ART. 30 – OBIETTIVI E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

- 1. La performance organizzativa del comune si traduce nella definizione e valutazione di obiettivi che possono essere di ente, di singole aree o individuali, e che devono presentare le seguenti caratteristiche:*
  - rilevanti rispetto alle finalità strategiche e politiche dell'ente, ai bisogni degli utenti, alla missione istituzionale del comune e prevista anche dalle norme;*
  - concreti e valutabili in termini chiari e precisi;*
  - orientati al miglioramento dei servizi e processi erogati dal comune;*
  - riferiti ad un arco temporale annuale o pluriennale;*
  - confrontabili, ove possibile, con gli andamenti dell'amministrazione, nel periodo precedente o con target di altre amministrazioni;*
  - correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili.*

### **ART. 31 – VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE**

- 1. La valutazione della performance individuale dei titolari di posizione organizzativa riguarda:*
  - il raggiungimento di obiettivi dell'Area, e/o trasversali tra Aree, e/o complessivi di ente;*
  - i comportamenti organizzativi e competenze gestionali dimostrate, con riferimento alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura.*

*Le competenze collegate alla gestione dei collaboratori faranno riferimento, tra l'altro, alla capacità di valutazione dei propri collaboratori.*

*La valutazione potrà essere collegata eventualmente anche:*

- a eventuali indicatori di performance dei servizi relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità o di ente;*
  - al raggiungimento di specifici obiettivi individuali.*
- 2. La valutazione svolta dai responsabili di posizione organizzativa sulla performance individuale del personale è collegata:*

a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali, collegati anche agli obiettivi attribuiti ai titolari di posizione organizzativa;

b) ai comportamenti organizzativi e competenze dimostrati.

La valutazione della performance individuale e l'attribuzione della retribuzione di risultato al Segretario Comunale è effettuata dal Sindaco, sulla base degli obiettivi assegnati, e tenendo conto del complesso degli incarichi aggiuntivi conferiti.

### **ART. 33 – PROGRAMMAZIONE E SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

1. Gli atti di programmazione, ivi compreso quello della valutazione, sono alla base del ciclo della performance. Il Bilancio, la Relazione Previsionale e Programmatica, il Piano Esecutivo di Gestione o ogni altro documento di pianificazione dei servizi o obiettivi previsto dalla normativa degli enti locali, contengono gli elementi per il Sistema di valutazione della performance.
2. Il sistema di valutazione della performance si compone del Piano Esecutivo di Gestione o documento analogo, del piano degli obiettivi dell'ente, del sistema di valutazione del personale e di eventuali altri documenti previsti da norme e regolamenti atti a misurare e valutare i risultati prodotti dall'ente.
3. La valutazione della performance organizzativa dell'ente da parte dei soggetti di cui all'art. 32 è effettuata sulla base degli esiti dei documenti di programmazione e controllo definiti dalla normativa degli enti locali, sulla base del sistema di valutazione del personale e di eventuali parametri e modelli di riferimento definiti dai protocolli di collaborazione tra Anci e la Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche, istituita a livello centrale in applicazione dell'art. 13 del D.lgs. n. 150/2009.

Ai fini dell'attuazione di quanto contenuto nei suddetti articoli del regolamento, l'amministrazione sviluppa il ciclo di gestione della performance, che si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito.

La rendicontazione dei risultati avviene attraverso la presentazione dei risultati gestionali agli organi di indirizzo politico-amministrativo, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai portatori di interessi anche in adempimento di quanto previsto dalla legislazione vigente.

#### D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche.

Lo schema di CCDI all'art. 7 prevede esclusivamente i criteri e i presupposti per le progressioni economiche orizzontali.

Le disposizioni del CCDI sono coerenti con un sistema di progressioni legato a principi di merito, limitatezza e selettività.

#### E) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale.

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsti meccanismi relativi al miglioramento delle prestazioni (lo scopo fondamentale della contrattazione decentrata non è assicurare il trattamento accessorio, bensì fissare gli strumenti contrattuali idonei perché le amministrazioni destinatarie del presente contratto, possano garantire ai cittadini il miglioramento continuo dei servizi prodotti; l'incentivazione dei dipendenti non è il risultato della procedura negoziale, ma in funzione della capacità di ottenere effettivamente gli obiettivi di incremento di efficacia e produttività del lavoro), ed essendo definito il collegamento tra livelli di produttività e trattamenti economici accessori, ci si attende, attraverso un incremento della produttività del personale, il miglioramento dei servizi offerti alla collettività.

Il presente “contratto integrativo normativo” rappresenta il necessario e puntuale collegamento con gli strumenti di programmazione rappresentati dal Piano esecutivo di gestione.

L’art. 35 del vigente regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi, con il quale è stata recepita la disciplina prevista nel titolo II del D.Lgs. n. 150/2009, definisce come segue il ciclo della gestione della performance.

#### **ART. 35 – IL CICLO DELLA GESTIONE DELLA PERFORMANCE**

*1. Il ciclo di gestione della performance si sviluppa nelle seguenti fasi:*

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;*
  - b) collegamento tra gli obiettivi e l’allocazione delle risorse;*
  - c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;*
  - d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;*
  - e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito.*
- 2. La rendicontazione dei risultati avviene attraverso la presentazione dei risultati gestionali agli organi di indirizzo politico-amministrativo, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai portatori di interessi anche in adempimento di quanto previsto dalla legislazione vigente.*

L’erogazione dei premi connessi alla produttività individuale ed organizzative, disciplinati dal presente Contratto integrativo, è legata ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi specificatamente assegnati con il Piano esecutivo di gestione.

## Relazione tecnico-finanziaria

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Il presente contratto integrativo è un “contratto integrativo normativo” per il triennio 2016-2018 che definisce principi e criteri di utilizzo delle risorse per le premialità e per le indennità previste dalle leggi e dai vigenti CCNL del comparto Regioni-Autonomie locali. Il contratto non prevede l’annuale programmazione economico delle risorse, oggetto di separato accordo.

Avendo contenute esclusivamente normativo, il presente contratto non ha effetti economici diretti sui costi del personale e, pertanto, la relazione Tecnico-finanziaria non viene compilata.

Il presente contratto non regola istituti i cui effetti economici, in termini di costi del personale, trovano contabilizzazione e proposta di certificazione all’esterno dei fondi per la contrattazione integrativa.

Istrana, 7 dicembre 2016



Il Responsabile dell'Area Amministrativa

Gasparetto D.ssa Alessandra

