COMUNE DI CASIER

Provincia di Treviso

Piazza L. Da Vinci n. 16

31030 DOSSON DI CASIER

Relazione illustrativa sulla intesa

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		**Preintesa 01.02.2018** **Contratto 23.02.2018**
Periodo temporale di vigenza		**Anno 2018**
Composizione della delegazione trattante		**Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):** Firmatari della pre-intesa e dell'Accordo 2018: Presidente: Alvino dott. Giovanni – Segretario Generale Componenti: Gellini dott. Cinzia - Responsabile del Settore I Componenti: Consonni geom. Mauro - Responsabile del Settore III Componenti: Zanette Rag. Annalisa - Responsabile del Settore IV (in Convenzione con il Comune di Silea) Componenti: Sottana Rudi – Comandante Responsabile del Corpo Intercomunale di Polizia Locale Preganziol/Casier **Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL** Firmatarie della pre-intesa di Accordo 2018
Soggetti destinatari		Tutto il personale dipendente (Ente senza dirigenti)
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2018.
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.**	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? **Sì in data 05.02.2018**
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? **NESSUN 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? **Ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL il piano il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della Performance di cui all'articolo 10 del D.lgs. 150/2009, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione approvato in data 06.03.2017 con delibera di GC n. 41.** **(con delibera di GC n. 91 del 13.06.2016 è stato approvato il piano delle performance ai fini della valutazione del personale dipendente 2016-2018)**
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? **Il programma è stato approvato in data 29.01.2018 con Del. G.C. n. 24**

		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? **Sì per quanto di competenza.**
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? **L'Organismo di Valutazione (OdV) ha validato la Relazione relativa allo strumento di programmazione operativa (PEG)**
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)

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Il contratto oggetto della presente relazione è il contratto che annualmente l'amministrazione e le organizzazioni sindacali stipulano al fine di stabilire i criteri e le modalità di utilizzo delle risorse decentrate.

Premesse: Viene indicato iter del procedimento e la presa d'atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili ammontanti in € 108.634,56

Articolo 1 Vengono definiti il campo di applicazione e la durata dell'accordo

Articolo 2 Destinazione delle risorse decentrate per complessivi presumibili € 108.634,56

Articolo 3 Vengono stabiliti i seguenti budget da destinare alle progressioni orizzontali 2018 per categoria professionale B – C e D

€ 1.000,00 per la Cat. B - € 2.000,00 per la Cat. C - € 2.500,00 per la Cat. D

Articolo 4 Norma di salvaguardia relativa ai risparmi dell'anno precedente e alla eventuale futura modifica della costituzione del fondo derivante da ogni eventuale mutamento legislativo o situazione che ne giustifichi la sua revisione

Allegato 1 Contiene la tabella analitica della presumibile ripartizione del fondo.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui agli articoli 9 – 10 – 11 12 – 13 - 14 e 15 del CCDI 2013-2015 le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo
Art. 17, comma 2, lett. a) – produttività	16.848,96
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali	55.019,72
Art. 17, comma 2, lett. c) – retribuzione di posizione e risultato p.o.	Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo	11.740,00
Art. 17, comma 2, lett. e) – indennità di disagio	1.200,00

Art. 17, comma 2, lett. f) – indennità per specifiche responsabilità	4.300,00
Art. 17, comma 2, lett. g) – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, avvocatura, ecc.)	0
Art. 17, comma 2, lett. i) – altri compensi per specifiche responsabilità	0
Art. 31, comma 7, CCNL 14.9.2000 – personale educativo nido d'infanzia	Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato
Art. 6 CCNL 5.10.2001 – indennità per personale educativo e docente	Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	17.851,16
Somme rinviate	Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato
Altro	1.674,72
Totale	108.634,56

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il Sistema di Valutazione della prestazione del personale dipendente approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 91 del 13.06.2016 e s.m.i.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche:

Lo schema di CCDI anno 2017 prevede nuove progressioni economiche regolate secondo il meccanismo previsto dal CCDI 2013-2015 sottoscritto in data 10.04.2013 come integrato con delibera giuntale n. 190 del 23.10.2017 che propone un accordo biennale per gli anni 2017 e 2018. Per l'annualità 2018 vengono coinvolte le categorie professionali. B, C, e D per l'annualità 2018 con la permanenza di tre anni nell'ultima posizione economica acquisita. Tale meccanismo è in linea con il principio di selettività relativamente ai criteri individuati, alla pesatura dei parametri e alla scelta dei fattori di valutazione per i quali viene fatto espresso riferimento al sistema unico di valutazione adottato dall'ente. Il principio di selettività risulta inoltre rispettato anche in riferimento ai budget destinati.

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

L'accordo in esame ha l'obiettivo di valorizzare il ruolo del personale dipendente mediante il riconoscimento di responsabilità e incentivi, ma soprattutto di premialità differenziate in base all'effettivo apporto del singolo dipendente al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Attraverso l'istituto delle progressioni orizzontali si vuole attuare lo strumento principe della politica del personale che consente di valorizzare al meglio le professionalità interne. Si tratta però di un istituto premiale che stabilizza la spesa e che pertanto deve essere utilizzato con la massima prudenza, soprattutto in un contesto normativo non chiaro. I criteri sono stati predeterminati con il contratto decentrato integrativo a contenuto normativo valevole per il triennio 2013-2015 come integrato dalle direttive di cui alle delibere giuntali n. 190 del 23.10.2017 e n. 26 del 29.01.2018. Attraverso l'applicazione di questo istituto si intende diffondere una sana competizione che porti sempre più a valorizzare al meglio le competenze professionali e tecniche e i risultati ottenuti. Le prestazioni vengono richieste con un più elevato arricchimento professionale, con maggiori impegno e qualità.

L'erogazione delle somme stanziate per la produttività saranno strettamente collegate al raggiungimento di specifici obiettivi, orientati sia all'organizzazione che alla collettività che porteranno un incremento di produttività di tutto il personale.

Le somme destinate all'erogazione del turno sono state determinate tenendo conto del personale in servizio addetto al Servizio di Polizia Locale al fine di consentire un'ampia presenza sul territorio degli agenti di polizia locale e una risposta puntuale alle esigenze del cittadino.

Le somme destinate alle specifiche responsabilità consentono, infine, di individuare particolari posizioni di lavoro che assumono responsabilità di risultato che impattano su diverse categorie di soggetti esterni all'amministrazione.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

==========

Casier lì 23.02.2018

Il Segretario Generale
Dott. Arvino Giovanni