



COMUNE DI VILLANUOVA SUL CLISI
- PROVINCIA DI BRESCIA -

All. B)

***Relazione illustrativa
al contratto integrativo
anno 2018***

(art. 40, comma 3 – sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

PARTE 1 : LA RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

Data di sottoscrizione - IPOTESI		28/12/2018
Periodo temporale di vigenza		Anno 2018
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Segretario Comunale: Dott. Giovanni Antonio Cotrupi Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, CISL-FP, Organizzazioni sindacali firmatarie: FP-CGIL, CISL-FP,
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		(a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2018 b) Criteri di distribuzione del Fondo anno 2018 c) Adeguamento condizioni contratto integrativo decentrato al nuovo CCNL 21/05/2018
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 18 dicembre 2018
		L'Organo di controllo 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 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 con deliberazione della G.C n. 07 in data 25 gennaio 2018 È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013 Il programma è stato approvato con GM 08 in data 25/01/2018 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 seguenti informazioni: a) Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità ed il relativo stato di attuazione; b) L'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti; c) L'analisi dei dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità; d) I curricula dei titolari di posizioni organizzative, redatti in conformità del vigente regolamento europeo; e) Gli incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti ai dipendenti pubblici ed ai soggetti privati.
		I comuni non sono destinatari diretti ndi quanto previsto dal citato art. 14 comma 6 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009)

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

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 Oggetto e obiettivi
- Art. 2 Ambito di applicazione
- Art. 3 Durata – Revisione

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

- Art. 4 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili
- Art. 5 Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance
- Art. 6 Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 21.5.2018)
- Art. 8 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-b is, CCNL 21.5.2018)
- Art. 9 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 21.5.2018)
- Art. 11 Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 21.5.2018)
- Art. 12 Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 27, CCNL 21.5.2018)
- Art. 13 Astensione dal lavoro nella giornata del sabato
- Art. 14 Lavoro straordinario
- Art. 15 Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)
- Art. 16 Pausa pranzo, buoni pasto
- Art. 17 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

- Art. 20 - Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 21.5.2018)

TITOLO IV - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

ALLEGATO B – FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2018

ALLEGATO C – UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2018

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 2018 (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:

- INDENNITA':

INDENNITA': CONDIZIONI DI LAVORO (Art. 70-bis, CCNL 21.5.2018)

- descrizione: **Indennità di rischio**
- Importo massimo previsto nel fondo € **950,00**
- Riferimento alla norma del CCNL: **Art. 41 ccnl 22/1/2004**
- riferimento all'articolo del CCI aziendale: **Art. 3**

INDENNITA': CONDIZIONI DI LAVORO (Art. 70-bis, CCNL 21.5.2018)

- descrizione: **Indennità condizioni di lavoro**
- Importo massimo previsto nel fondo € **2.350,00**
- Riferimento alla norma del CCNL: **Art. 70-bis ccnl 21/5/2018**
- riferimento all'articolo del CCI aziendale: **Art. 3**
- criteri di attribuzione: € **350,00 annui n. 1 dipendente Ufficio economato maneggio valori**
- criteri di attribuzione: € **1.000,00 annui n. 1 dipendente Ufficio tecnico sportello immigrazioni**
- criteri di attribuzione: € **1.000,00 annui n. 2 dipendenti Ufficio polizia locale mercatino**

INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA' (Art. 70 quinquies, CCNL 21.5.2018)

- descrizione: **Indennità per specifiche responsabilità personale categoria B e C e D**
- Importo massimo previsto nel fondo € **4.530,00**
- Riferimento alla norma del CCNL: **Art. 70-quinquies, comma 1, ccnl 21.5.2018**
- riferimento all'articolo del CCI aziendale: **Art.3**
- criteri di attribuzione: € **2.500,00 annui per n. 1 dipendente inquadrato in categoria D3**
€ **1.000,00 annui per n. 1 dipendente inquadrato in categoria D1**
€ **1.000,00 annui per n. 1 dipendente inquadrato in categoria C2**
€ **700,00 annui per n. 1 dipendente inquadrato in categoria C3**

INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE

INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE (Art. 113, D.Lgs. 50/2016)

- **Importo € 21.900,00**

INDENNITA': TURNO E REPERIBILITA' art. 24, comma 1, CCNL 14/09/2000
<ul style="list-style-type: none"> • descrizione: Indennità di turno • Importo massimo previsto nel fondo € 2.900,00 • Riferimento alla norma del CCNL: Art. 24, comma 1, ccnl 14.09.2018 • riferimento all'articolo del CCI aziendale: Art.3 • criteri di attribuzione: € 2.900,00 annui n. 2 dipendente Ufficio Polizia Locale • descrizione: Indennità di reperibilità • Importo massimo previsto nel fondo € 2.700,00 • Riferimento alla norma del CCNL: Art. 24, comma 1, ccnl 14.09.2018 • riferimento all'articolo del CCI aziendale: Art.3 • criteri di attribuzione: € 1.800,00 annui tutti i dipendenti in base alle reperibilità • criteri di attribuzione: € 900,00 annui tutti i dipendenti in base ai rientri per servizio

INDENNITA': SPECIFICHE RESPONSABILITA' ATTRIBUITE CON ATTO FORMALE (Art. 70-quinquies, CCNL 21.5.2018)
<ul style="list-style-type: none"> • descrizione: Indennità specifiche responsabilità personale Ufficiale di Anagrafe e Stato Civile • Importo massimo previsto nel fondo € 900,00 • Riferimento alla norma del CCNL: Art. 70-quinquies, comma 2, ccnl 21.5.2018 • riferimento all'articolo del CCI aziendale: Art.3 • Criteri attribuzione: €. 300,00 annui n. 3 dipendenti ufficio anagrafe stato civile

c) 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. 12 del 21/02/2012, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009.

d) 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 degli artt. 11, 12 e 13 del vigente Regolamento per la definizione, la misurazione e la valutazione della performance approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 6 in data 25/01/2018, è stata recepita la disciplina di principio prevista nel titolo II del D.Lgs. n. 150/2009, è previsto che la misurazione e la valutazione della performance collettiva, con riferimento alla amministrazione nel suo complesso ed alle aree di responsabilità in cui si articola l'attività dell'ente, è svolta dal segretario comunale e da tutti i responsabili delle singole posizioni organizzative, i quali si esprimono ciascuno per i risultati riferiti alle proprie aree di responsabilità. Le valutazioni della performance organizzativa sono trasmesse alla Giunta Comunale ai fini della verifica del conseguimento effettivo degli obiettivi strategici e la adozione della relazione sulla performance.

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

Villanuova sul Clisi, 14 Dicembre 2018

Il responsabile dei servizi finanziari

(Lucia Baga)
