

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

MODULO 1°:

Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione dell'ipotesi		17 novembre 2015
Periodo temporale di vigenza		Anno 2015
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte pubblica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Segretario Generale Gianluca Mazzanti • Funzionario responsabile Cristina Gorni • Funzionario responsabile Silvia Campanella <p>Parte sindacale:</p> <ul style="list-style-type: none"> • RSU <ul style="list-style-type: none"> - Giuliano Barchiesi - Sandro Peralini - Giorgia Vitaloni - Sauro Conti - Simonetta Togni • Per le OO.SS <ul style="list-style-type: none"> C.G.I.L. - F.P. Andrea Raschia C.I.S.L. - F.P. Gianluca Sena
Soggetti destinatari		Dipendenti Comunali del Comune di Chiaravalle.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Ripartizione e utilizzo delle risorse finanziarie per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la misurazione della performance anno 2015.
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.	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno sui profili di compatibilità economico-finanziaria e normativa, richiesta a pena di inapplicabilità dall'art. 40-bis comma 1 del D.Lgs. n° 165/ 2001, attestando positivamente, per singole voci, la compatibilità legislativa e contrattuale dell'ipotesi di contratto sia sulla relazione tecnica, sia su quella illustrativa (art. 40 comma 3-sexies ed art. 40-bis comma 2 del decr.), in tutti gli aspetti richiamati nelle citate disposizioni normative, sia di carattere economico-finanziario, sia sulla compatibilità del C.C.I.D. con i vincoli derivanti dalle norme di legge e contrattuali, con particolare riferimento ai trattamenti accessori e al rispetto delle materie di contrattazione.</p> <p>Non sono stati effettuati rilievi dall'Organo di controllo interno.</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in	Il sistema unico integrato di misurazione e valutazione delle performance del personale dipendente, previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009, è stato approvato dalla Giunta Comunale con Deliberazione n° 99 del 14.7.2011.

caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11 comma 2 del D.Lgs. 150/2009 non è stato adottato, non essendo obbligatorio per i comuni, per i quali, ai sensi dell'art. 16 comma 1 dello stesso Decr. trovano diretta applicazione solo le disposizioni dei commi 1 e 3 dell'art. 11, mentre il comma 2 non rientra tra le disposizioni elencate nell'art. 16 comma 2, ai cui principi gli enti locali devono adeguare i propri ordinamenti.
	Sono stati integralmente assolti gli obblighi di pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente, in apposita sezione di facile accesso e consultazione inserita nella home-page e denominata "Trasparenza, valutazione e merito", di tutte le notizie e informazioni previste dalle leggi vigenti.
	La Relazione della Performance è stata regolarmente e puntualmente validata dall'O.V.
Eventuali osservazioni	

MODULO 2°

Sezione 1^: Illustrazione della struttura del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale;

L'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno 2015 relativo al personale dipendente del Comune di Chiaravalle è finalizzata a consentire la gestione per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la misurazione della performance per l'anno 2015.

Il documento concordato non si struttura in forma di articolato contrattuale, bensì di ipotesi schematica di una corretta ed equilibrata distribuzione delle risorse per la contrattazione decentrata, formulata sulla base delle competenze accessorie liquidate nell'esercizio precedente e delle esigenze correttive emerse a seguito del loro monitoraggio.

L'ipotesi contrattuale nello stabilire la destinazione delle risorse ha tenuto conto, per quanto riguarda la Delegazione trattante di parte pubblica, delle indicazioni fornite dalla Giunta Comunale nella apposita delibera di indirizzo n. 9 in data 02/02/2015.

Sezione 2^: modalità di utilizzo delle risorse accessorie;

Ai sensi dell'art. 17 CCNL 1.4.1999 s.m.i. , le risorse di cui all'art. 15 CCNL sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia degli enti e delle amministrazioni e di qualità dei servizi istituzionali. In relazione a queste finalità, l'art. 17 prevede che le risorse a disposizione siano finalizzate a finanziare una serie di istituti.

In un quadro economico di generale contrazione delle risorse, di riduzione dei fondi e di blocco dei rinnovi contrattuali, le scelte negoziali dell'ente si sono orientate a mantenere il più possibile invariate quelle voci di utilizzo del fondo destinate a remunerare situazioni professionali e posizioni significative nel mantenimento di elevati standard di erogazione dei servizi.

In particolare: le risorse decentrate complessivamente destinate alla retribuzione accessoria per l'anno 2015 ammontano complessivamente a € 416.359,19, oltre all'importo di € 10.800,00 per risorse art. 18 L. 109/94 progettazione e Compensi accertamento Ici. Parte delle risorse verranno liquidati al personale dipendente in virtù delle disposizioni contrattuali del vigente CCDI per indennità annualizzate e, precisamente, l'indennità per movimentazione di valori di cassa, l'indennità per responsabilità di procedimenti amministrativi complessi, l'indennità per segreteria di commissioni e per coordinamento di gruppi o squadre, l'indennità per ufficiali dei servizi demografici e l'indennità per archivisti informatici.

Per l'anno 2015, in particolare si propone:

A) tenuto conto delle richieste della rappresentanza sindacale unitaria (27/11/2015 e 09/12/2015) e del parere favorevole della Giunta Comunale (seduta del 10/12/2015), di applicare l'istituto delle progressioni orizzontali con le seguenti modalità:

- 1) La valutazione per le progressioni orizzontali farà espresso rinvio e riferimenti ai criteri, modalità ed indicatori (12 indicatori/categorie) previsti nel vigente contratto decentrato, in quanto coerenti con i principi e le disposizioni del decreto n. 150/2009. In relazione agli indicatori di capacità operativa, soluzione dei problemi, orientamento ai risultati, la valutazione terrà conto del grado di raggiungimento degli obiettivi/risultati riportato nelle relative schede (personale/P.O) con riferimento al PEGP dell'ultimo triennio;
- 2) Che il budget per le progressioni, suddiviso per settore, sarà calcolato con riferimento alla dotazione organica alla data del 31 dicembre 2015;
- 3) Le progressioni avranno decorrenza 31 dicembre 2015;
- 4) Il personale potenzialmente interessato alla selezione, alla luce delle proiezioni elaborate dal competente servizio R.U., viene indicato in 94 unità, di cui solo una quota limitata, ovvero minoritaria, quindi non superiore a 46 unità, potrà beneficiare della progressione economica;
- 5) Di quantificare la quota del fondo per le risorse decentrate da destinare alla progressione economica in Euro 30.801,25 in ragione annua;
- 6) Le economie delle risorse assegnate ai settori/P.O., come previsto nel vigente contratto decentrato, vengono ricondotte al fondo generale e sono utilizzabili l'anno successivo per finanziare i medesimi istituti previa contrattazione.

B) di destinare la somma di circa € 115.518,67 alla liquidazione degli incentivi collegati al raggiungimento degli obiettivi di pegp individuati dalla delibera di Giunta n. 171 del 13/10/2015 e ss.mm. ed ii.;

C) di destinare la somma di circa € 28.870,00 ai progetti speciali di cui all'art. 15 commi 2 e 4 del CCNL 1.4.1999.

Sezione 3[^]: risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali;

Considerato che l'utilizzo di sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito è una delle fasi del ciclo di gestione della performance, alla luce dell'art. 4 del D.Lgs. n° 150/2009, e che il comma 4 dell'art. 40-bis del D.Lgs. n° 165/2001 prevede che la contrattazione integrativa tenga conto dei bisogni della collettività e dell'utenza, il presente C.C.I.D. persegue un quadro di compatibilità con gli obiettivi strategici ed operativi dell'Amministrazione, al fine di contribuire al raggiungimento dei risultati previsti negli strumenti di pianificazione e gestione. I risultati attesi dalla stipulazione del contratto stesso, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale e in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs. n° 150/2009, perseguono gli obiettivi operativi previsti dal P.E.G.P. adottato dall'Amministrazione per l'anno di riferimento, i quali declinano l'orizzonte strategico dei singoli esercizi per l'anno, rientrando negli strumenti di natura programmatica delle attività delle amministrazioni, in base a quanto affermato dalle Delibere CIVIT n° 112/ 2010 e n° 89/2010.

Sezione 4[^]: altre informazioni utili (nessuna)