COMUNE DI GUARDIAGRELE
Provincia di Chieti
Servizio Personale

Contratto collettivo decentrato integrativo – parte economica - ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 01/04/1999 in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2017"

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		**Preintesa 04 dicembre 2017** **Contratto 22 GENNAIO 2018**
Periodo temporale di vigenza		**Anno 2017**
Composizione della delegazione trattante		**Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):** Presidente Anna Maria D'Aloia– segretaria comunale; Componenti Amorosi Antonino - responsabile settore Affari Generali e Finanziari; Rosamaria Brandimarte – responsabile settore Lavori Pubblici - Urbanistica; Andrea Trappolini – Comandante di P.L. **Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:** FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali (Silpol), DICCAP-SULPM Firmatarie della preintesa: CGIL : Paola Puglielli CISL : Martelli Gabrielei **RSU** Primante Rocco Bianco Beniamino
Soggetti destinatari		Personale non dirigente del Comune di Guardiagrele
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2017.
Rispetto dei tempi 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? Si in data 28 DICEMBRE 2017
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli?

	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? Si, con delibera G.C. n. 123 del 10.10.2017
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? **Si, con delibera G.C. n. 121 del 09.10.2017**
		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? **Si, il componente unico del Nucleo di Valutazione ha validato la relazione**
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 decentrato concerne la destinazione delle risorse a disposizione per la contrattazione decentrata per l'anno 2017, pari ad € 117.331,79, cui vanno aggiunte le economie sul fondo dell'anno 2016, pari ad € 10.000,00 in applicazione del disposto dell'art. 5 comma 1, del CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL 22.1.2004 per il personale non dirigente del Comparto Regioni-Autonomie Locali, ai diversi istituti contrattuali, secondo quanto stabilito dall'art. 17 del CCNL 1.4.1999.

Sono stati recepiti i principi fissati dal D. Lgs. n. 150/2009 nonché le previsioni del "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance", adottato ai sensi dell'art. 7 del citato decreto legislativo con deliberazioni della Giunta Comunale n. 54 del 05.05.2011 e 121 del 29.09.2011.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le risorse sono utilizzate per il finanziamento dei seguenti istituti contrattuali:
- progressione economica orizzontale;
- indennità di comparto a carico del fondo;
-indennità personale educativo asilo nido;
- indennità per attività disagiate;
- indennità per attività ritenute rischiose;
-indennità per specifiche responsabilità del personale
- produttività e miglioramento dei servizi.

C) effetti abrogativi impliciti

All'interno dell'ipotesi di contratto non vi sono effetti abrogativi impliciti. E' stato solo deciso di non ripartire la somma destinata alla valutazione del comportamento tra i settori come stabilito per l'anno 2016 ma secondo le regole contenute nel sistema di valutazione della performance.

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

Le modalità di corresponsione dei trattamenti accessori legati alla performance sono definiti nel vigente "Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance", in coerenza con le disposizioni vigenti in materia di meritocrazia e premialità, con esclusione di ogni forma di automatismo e di erogazione indifferenziata.

In particolare la misurazione e valutazione della performance individuale costituisce un livello di valutazione complementare a quello di valutazione della performance organizzativa.

Con riferimento al personale non titolare di Posizione Organizzativa, la performance individuale interessa due distinti ambiti di valutazione:

1. raggiungimento di obiettivi di team o individuali; tali obiettivi discendono direttamente dagli obiettivi (e relativi indicatori) definiti nel Piano della Performance, garantendo in questo modo la coerenza tra prestazione individuale e prestazione organizzativa.
2. capacità, competenze e comportamenti organizzativi, differenziati a seconda della categoria professionale di appartenenza del dipendente e mansioni svolte sulla base degli incarichi conferiti.

Appare necessario richiamare la norma transitoria contenuta nell'art. 6 comma 1 del D. Lgs. n. 141/2011 in base alla quale la differenziazione in fasce retributive prevista dagli articoli 19, commi 2 e 31 comma 2 del citato D. Lgs. n. 150/2009 si applica solo a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio giuridico 2006-2009.

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

Le progressioni economiche verranno realizzate tenuto conto di eventuali disposizioni previste dalla normativa a livello nazionale, secondo un sistema di valutazione che prevede la formazione di una graduatoria ottenuta conteggiando non solo il punteggio ottenuto nell'anno di riferimento ma anche il 90%, l'80% ed il 70% dei tre migliori punteggi ottenuti nell'ultimo quinquennio.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione dell'accordo integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Dalla sottoscrizione del contratto integrativo ci si attende un incremento della produttività del personale nonché un ulteriore miglioramento della qualità dei servizi erogati.

Per ciascun obiettivo operativo di team o individuale assegnato al personale sono definiti i tempi, il target, l'indicatore, il peso e le soglie minime di raggiungimento.

E' utile evidenziare come nel Piano della Performance – sono stati individuati alcuni obiettivi strategici ai quali saranno correlati i principali obiettivi assegnati al personale, secondo la metodologia ed i principi della "Balanced Score Card" (BSC).

I compensi collegati alla performance dei dipendenti sono erogati al termine del processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati, secondo le modalità definite nel "Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance"

IL Responsabile Servizio Personale
f.to Angelina Scioli

.