

# COMUNE DI CELENZA SUL TRIGNO

Prov. di CHIETI



## RELAZIONE ILLUSTRATIVA IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO PER LA DISCIPLINA DI INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' PER LA PARTE ECONOMICA ANNO 2015.

Per le finalità di cui all'art. 5 del CCNL 01/04/1999, come sostituito dall'art. 4 comma 3 del CCNL 22/1/2004 e secondo quanto previsto dall'art. 40, comma 3 sexies, D. Lgs. 165/2001, si redige la relazione illustrativa sulla ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per la disciplina di incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per la parte economica anno 2015, sulla base dello schema predisposto dal MEF (v. circolare n. 25 del 19 luglio 2012).

Si premette che la G.C., con deliberazione n. 33 del 17/maggio/2013, avente ad oggetto: "Direttive al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata integrativa anno 2013" ha fornito le ultime direttive, in quanto negli anni successivi non risultano altre direttive o deliberazioni:

*"in linea con le recenti disposizioni del D. Lgs. n. 150/2009 e di quelle contrattuali vigenti, l'utilizzo delle "risorse decentrate" disponibili dovrà prioritariamente essere volto a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità (Art. 17 comma 2, lett. F) C.C.N.L. dell'1.04.1999, modificato dall'art. 36 del CCNL del 22.01.2004), per coloro che non percepiscono indennità di posizione organizzativa e ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo e/o individuale e, quindi, utilizzato ai sensi dell'art. 17, comma 2, C.C.N.L. del 01/04/1999, ovviamente con le dovute semplificazioni viste le ridotte dimensioni dell'ente e della dotazione organica, oppure per l'attivazione di nuovi servizi (senza alcun aumento di risorse finanziarie, secondo quanto previsto con il bilancio di previsione 2013, in corso di approvazione).*

*Dovrà essere utilizzato il nuovo sistema di valutazione del personale (ulteriormente adattato alle nuove disposizioni del D. Lgs. 150/2009, rispetto a quello in essere ed allegato ai precedenti Contratti decentrati), che dovrà essere anche utilizzato per le cd. "Progressioni economiche orizzontali", in modo da semplificare e rendere ancor più chiaro lo stesso sistema, vista l'esiguità della dotazione organica complessiva (pari a n. 8) e dei dipendenti in servizio (pari a n. 6).*

*Per quanto riguarda le risorse destinate alle Progressioni economiche orizzontali, vista l'esiguità delle risorse cd. "disponibili", si impartisce l'indirizzo di non apportare alcun aumento delle stesse per l'anno 2013, in quanto in caso contrario il "fondo" non potrebbe essere utilizzato come incentivo del personale, ma solo come applicazione automatica degli istituti della stessa "progressione orizzontale" e "indennità di comparto". In linea con le recenti disposizioni in materia, il 60% delle risorse disponibili (da erogare ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. a) C.C.N.L. del 1/4/1999) dovrà essere destinato al 60% del personale destinatario delle valutazioni migliori, mentre il restante 40% sarà erogato all'intero personale, in misura proporzionale ai risultati delle stesse valutazioni"*

**II.1 – MODULO 1 - ILLUSTRAZIONE ASPETTI PROCEDURALI E SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO**

Data sottoscrizione ipotesi di contratto	2 marzo 2016
Periodo temporale di vigenza	anno 2015
Soggetti destinatari	Dipendenti comunali
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (Composizione monocratica) Segretario Comunale/Responsabile del Personale Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione: C.G.I.L. FP (assente) - C.I.S.L. – FPS (assente)- U.I.L. FLP (assente) – DICCAP (assente) Organizzazioni sindacali firmatarie: C.I.S.L. – FPS
Materie trattate dal contratto integrativo	Art. 1 - Ambito di applicazione e durata Art. 2 - Interpretazione autentica delle clausole controverse Art. 3 - Costituzione del Fondo di cui all'art. 31 CCNL del 22.1.2004. Art. 4 - Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dell'indennità di comparto. Art. 5 - Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali già effettuate, ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. h) del CCNL 1/4/1999. Art. 6 - Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento di indennità previste da Contratti Collettivi Nazionali. Art. 7 – Norme finali
Intervento dell'organo di controllo interno	Certificazione dell'organo di revisione da acquisire prima della stipula definitiva del contratto ai sensi dell'art. 40 bis comma 1 D. Lgs. n. 165/2001
Allegazione della certificazione dell'organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	
	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 (si fa riferimento al Piano delle Performance 2013/2015)
	È ancora in fase di studio e di elaborazione il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2, del d.lgs. 150/2009 (molte delle informazioni richieste sono già pubblicate sul sito istituzionale dell'ente).
	Non risultano assolti gran parte degli obblighi di pubblicazione di cui al D. Lgs. 33/2013.
	La Relazione della Performance per l'anno 2015 non risulta ancora validata dal nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009.
Eventuali Osservazioni	L'amministrazione ha ritenuto strategico dotarsi di una nuova metodologia di valutazione del personale, in modo da valutare il grado di raggiungimento degli obiettivi strategici prefissati in sede di Relazione Previsionale e programmatica, contestualmente alla performance individuale ed organizzativa ed al Piano Triennale delle performance (nel dettaglio tale metodologia di valutazione è in linea con quanto dettato dal D. Lgs. n. 150/2009 in materia di merito e premi e garantisce la selettività delle "progressioni economiche" così come espressamente dettato dallo stesso decreto). Per l'anno 2015, non essendovi ancora le schede di valutazione del personale, si può procedere alla contrattazione solo degli istituti contrattuali non soggetti a specifica valutazione, non essendo stato possibile erogare emolumenti correlati al merito o alla produttività, proprio per l'assenza di specifica valutazione.

## II.2 – MODULO 2 – ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO

### QUADRO DI SINTESI DELLE MODALITA' DI UTILIZZO DEL FONDO

Il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2015 è stato quantificato in € 18.030,90, con determinazione del Responsabile del Servizio finanziario n. 153 del 05/10/2015. Nell'allegata ipotesi è riscontrabile la costituzione del "fondo", sia per le risorse "stabili" che per quelle "variabili". Di seguito viene riportato solo il prospetto riepilogativo di impiego delle risorse.

Si fa presente che il fondo 2015 non supera il corrispondente importo dell'anno 2010 (art. 9 comma 2 bis D.L. 78/2010). Quindi, non vi è alcun aumento delle "risorse variabili", nel pieno rispetto di quanto dettato dalla circolare del MEF n. 12/2011, dalle Sezioni Riunite di controllo della Corte dei Conti con il parere n. 51/2011 e dalla circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 16 del 2/maggio/2012;

### IMPIEGO RISORSE DECENTRATE STABILI ANNO 2015

Contratto	Descrizione	Importo in Euro
CCNL 1.4.1999	Art. 17 comma 2, lettera b) - Fondo per le progressioni orizzontali del personale in servizio all'1/1/2013	€ 2.312,60
CCNL 22.1.2004	Art. 33, comma 4, richiamo tabella D - Indennità di comparto personale dipendente anno 2013	€ 2.162,76
	Art. 32, comma 9 - Indennità responsabilità di particolari categorie di lavoratori	€ 0
CCNL 1.4.1999	Art. 17, comma 2, lettera d) - Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno/festivo:	€ 480,00
CCNL 1.4.1999	Art. 17, comma 2, lettera a) - Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi	€ 0
	Art. 17, comma 2, lettera e) - Compensi per l'esercizio di attività svolte in condizione particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C	€ 0
	Art. 17, comma 2, lettera a) - Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi	€ 3.075,54
	Art. 17, comma 2, lettera f) - compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità	€ 10.000,00
	<b>TOTALE IMPIEGO RISORSE STABILI</b>	<b>€18.030,90</b>

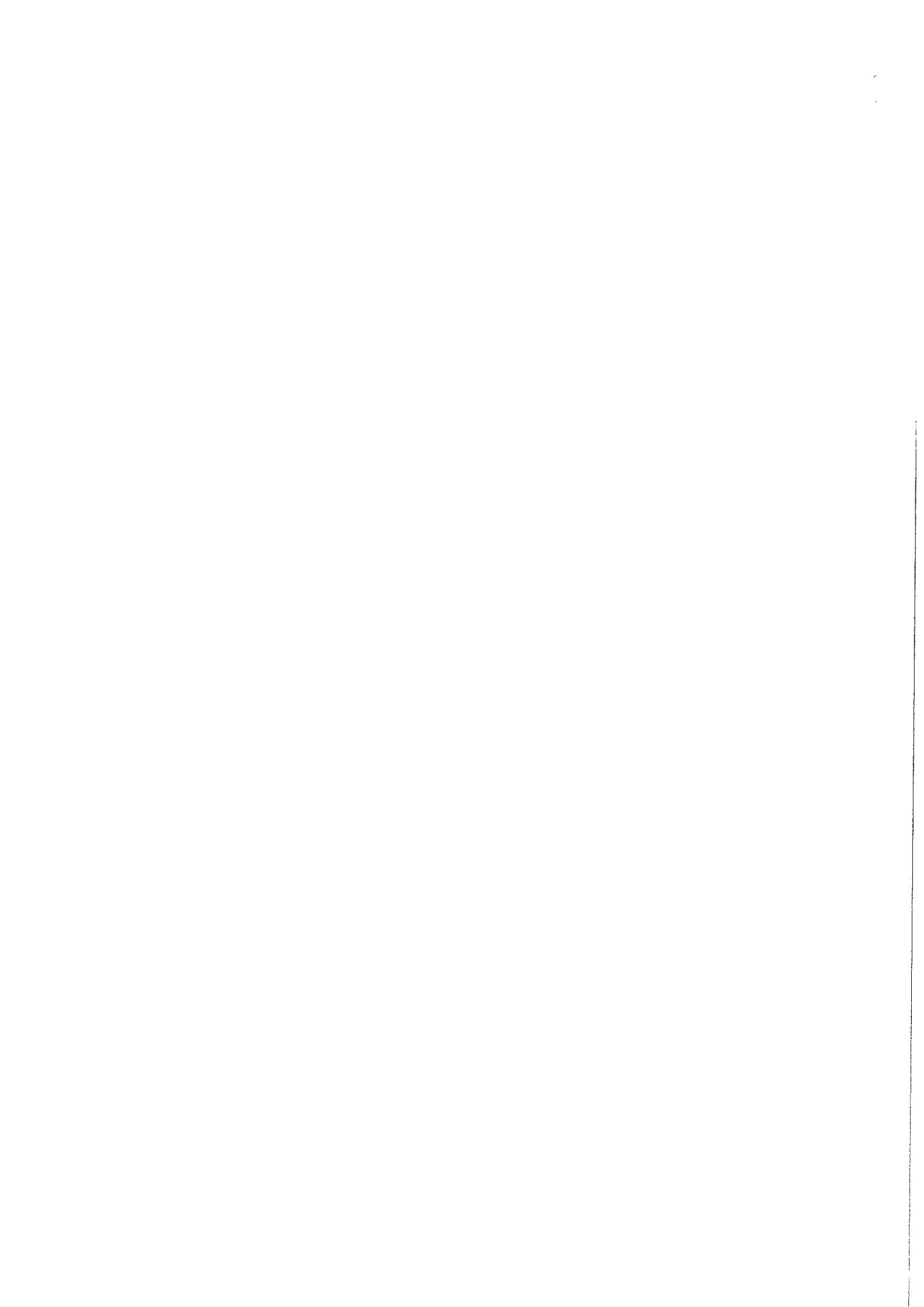
### IMPIEGO RISORSE DECENTRATE VARIABILI ANNO 2015

	Descrizione	Importo in Euro
	<i>Compensi corrisposti per le attività di rilevazioni statistiche dell'ISTAT</i>	€ 0,00
	Art. 92 D. Lgs. n. 163/2006 (Compenso RUP)	€ 0,00
	<b>TOTALE IMPIEGO RISORSE VARIABILI</b>	<b>€ 0,00</b>

### ILLUSTRAZIONE E ATTESTAZIONE COERENZA IN MATERIA DI MERITOCRAZIA E PREMIALITA'

Le risorse economico – finanziarie occorrenti all'applicazione dell'accordo decentrato per l'anno 2015 risultano stanziato nei relativi interventi del bilancio di competenza, come da determinazione del Responsabile del Servizio finanziario n. 153 del 05/10/2015.

Le risorse stanziato per l'anno 2015 per il fondo incentivante la produttività ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. a) C.C.N.L. del 1/4/1999 saranno erogate in maniera differenziata, secondo i criteri selettivi in materia di meritocrazia e premialità adottati con la deliberazione di G.C. n. 63 del 24/10/2011 e concordati in sede di contrattazione decentrata (Il 60% di tali risorse, pari a € 2.565,24 (da erogare ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. a) C.C.N.L. del 1/4/1999) dovrà essere



*destinato al 60% del personale destinatario delle valutazioni migliori (prima fascia) (al primo il 30%, al secondo il 27%, al terzo il 23%, al quarto il 20%), mentre il restante 40% sarà erogato all'intero personale, nelle percentuali di seguito indicate (al primo il 25%, al secondo il 20%, al terzo, quarto e quinto il 15%, al sesto il 10%).*

Il personale, quindi, sarà individualmente valutato a fine anno per verificare il grado di raggiungimento di obiettivi prefissati e per stabilire coloro che accederanno alla fascia di valutazione più alta, che dà titolo (nel caso di risorse in futuro stanziare a tal fine) alla progressione economica orizzontale dopo un triennio di permanenza nella stessa fascia o per cinque annualità anche non consecutive (per il triennio 2011/2013 vige il "blocco delle progressione economiche, ai sensi dell'art. 9, comma 21 D.L. 78/2010, convertito in legge dalla L. 122/2010).

Il sistema di valutazione adottato con deliberazione di G.C. n. 63 del 24/10/2011 è coerente con le previsioni di cui al Titolo III del D. Lgs. n. 150/2009 [esclusivamente per gli istituti contrattuali previsti ed applicati rispettivamente dall'art. 17 comma 2, lett. a) C.C.N.L. del 1/4/1999 (fondo per la produttività ed il miglioramento dei servizi) e dall'art. 5, comma 2, C.C.N.L. 31 3 1999 e art. 23 D. Lgs. n. 150/2009 (Progressione economiche)].

Qualora non vi sia valutazione e qualora si tratti di risorse destinate a finanziare quelle stabili, le eventuali economie saranno riportate nell'anno successivo

#### **ILLUSTRAZIONE E ATTESTAZIONE COERENZA CON IL PRINCIPIO DI SELETTIVITA' DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE**

Si dà atto che il sistema di valutazione adottato con deliberazione di G.C. n. 63 del 24/10/2011 è coerente con le previsioni dell'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009, essendo stato improntato sul principio della selettività, riservato quindi ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dallo stesso sistema di valutazione.

#### **ILLUSTRAZIONE DEI RISULTATI ATTESI DALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO**

Nonostante l'esiguità di risorse stanziare per il fondo incentivante la produttività ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. a) C.C.N.L. del 1/4/1999, le stesse, come anticipato, saranno erogate in maniera differenziata, secondo i criteri selettivi in materia di meritocrazia e premialità adottati con la deliberazione di G.C. n. 63 del 24/10/2011 e concordati in sede di contrattazione decentrata *(Il 60% di tali risorse, pari a € 2.565,24 (da erogare ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. a) C.C.N.L. del 1/4/1999) dovrà essere destinato al 60% del personale destinatario delle valutazioni migliori (prima fascia) (al primo il 30%, al secondo il 27%, al terzo il 23%, al quarto il 20%), mentre il restante 40% sarà erogato all'intero personale, nelle percentuali di seguito indicate (al primo il 25%, al secondo il 20%, al terzo, quarto e quinto il 15%, al sesto il 10%).*

L'intero personale sarà valutato a fine anno per verificare il grado di raggiungimento di obiettivi prefissati e per stabilire coloro che accederanno alla fascia di valutazione più alta, che dà titolo (nel caso di risorse in futuro stanziare a tal fine) alla progressione economica orizzontale dopo un triennio di permanenza nella stessa fascia o per cinque annualità anche non consecutive.

A tale fine sarà ovviamente necessaria la valutazione del personale dipendente,. Senza la quale le relative risorse, qualora derivanti da risorse "Stabili" saranno riportate nell'anno successivo.

Celenza sul Trigno, 9/MARZO/2016



**Il Presidente della delegazione trattante  
di parte pubblica**

**Il Segretario Comunale  
Dott. Aldo D'AMBROSIO**

