

COMUNE DI MARANO VICENTINO (VI)

Lo schema di relazione illustrativa del Fondo di Produttività

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione		//2015
Periodo temporale di vigenza		1 GENNAIO 2014 – 31 DICEMBRE 2014
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>SALAMINO dr.ssa MARIA GRAZIA Presidente;</p> <p>DEGANELLO dr.ssa ANNARITA Resp. Serv. Generali</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p>SIND. C.I.S.L.</p> <p>SIND. C.I.G.L.</p> <p>SIND. U.I.L.</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <p>SIND. C.I.S.L. FP signor Galvanetto Emiliano</p> <p>SIND. U.I.L. F.L.P. signor Scambi Claudio</p> <p>R.S.U. signor Frigo Denis</p> <p>R.S.U. signora Meda Stefano</p> <p>R.S.U. signor Michelin Giovanni</p> <p>R.S.U. signor Diego Capitanio</p>
Soggetti destinatari		Personale dipendente non dirigente del COMUNE DI MARANO VICENTINO
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Nel contratto decentrato sottoscritto si è provveduto a determinare gli importi destinati alle varie indennità senza rettificare la modalità di definizione di nessuna indennità.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno.</p> <p>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	<p>Ai sensi del CCNL Enti Locali tale certificazione non è dovuta. L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti.</p>

	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>È stato adottato il Piano degli obiettivi previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con delibera di Giunta n. 149 del 24.09.2014 e il Piano della Performance con successiva integrazione n. 187 del 10.12.2014.</p> <p>Ai sensi delle norme di legge e regolamentari vigenti in materia, a tutti i Dipendenti, titolari di P.O. e non, nell'anno 2014 sono stati assegnati degli obiettivi rispettivamente con la deliberazione n. 149 del 24.09.2014 e successiva integrazione n. 187 del 10.12.2014.</p> <p>Il grado di raggiungimento di detti obiettivi verrà effettuato in base alla metodologia di valutazione vigente presso l'Ente. In particolare, relativamente all'anno 2014, sarà attestato dai Dipendenti titolari di P.O. attraverso apposite relazioni dagli stessi predisposte e asseverate dal Nucleo di Valutazione; relativamente ai dipendenti non titolari di P.O. attento esame in tal senso verrà effettuato nel rispetto della suddetta metodologia di valutazione.</p> <hr/> <p>E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014/2016, con delibera di Giunta Comunale n. 14 del 31/01/2014, come previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009. Per i documenti per i quali è obbligatoriamente prevista la pubblicazione sul sito internet dell'Ente, è stata predisposta un'apposita sezione denominata "Trasparenza, valutazione e merito", all'interno della quale sono pubblicati i documenti.</p> <hr/> <p>La Relazione finale della Performance relativa al 2014 sarà realizzata e asseverata dal Nucleo di Valutazione.</p> <p>Ai sensi del Regolamento Uffici e Servizi, la cd. Relazione sulla Performance di cui al D.Lgs. 150/2009 si identifica con la relazione sull'attuazione dell'intera metodologia e dei processi riferiti all'anno 2014, redatta dai responsabili di Servizio/Titolari di P.O. e validata dal Nucleo di Valutazione.</p>
<p>Eventuali osservazioni</p>		

1.1 -

Modello di illustrazione del contratto integrativo di lavoro sottoscritto in attuazione della compatibilità con i limiti di cui all'art. 17 del CCNL 1.4.1999 e dell'art. 33 del CCNL 22.1.2004 alcuni compensi gravanti sul fondo, (indennità di comparto, progressioni economiche orizzontali pregresse) e in particolare venivano sottratti dalle risorse ancora contrattabili risorse pari ad € 90.250,84, quali risorse necessarie a retribuire le progressioni orizzontali e l'indennità di comparto già determinate negli anni precedenti.

- a) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata;**

Per l'anno 2014 già con la Determina di costituzione del Fondo n. 307 del 30.12.2014, il Responsabile del Settore 1° Servizi Finanziari aveva reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. b del CCNL 1.4.1999 e dell'art.33 del CCNL 22.1.2004 alcuni compensi gravanti sul fondo ,(indennità di comparto, progressioni economiche orizzontali pregresse) e in particolare venivano sottratti dalle risorse ancora contrattabili risorse pari ad € 90.250,84, quali risorse necessarie a retribuire le progressioni orizzontali e l'indennità di comparto già determinate negli anni precedenti.

Per quanto riguarda il contratto decentrato per le risorse all'anno 2014 le delegazioni hanno confermato la destinazione delle risorse già in essere negli anni precedenti, destinando:

	Previsione utilizzi 2014
Cimitero Operai indennità Rischio (art. 37 CCNL 2000) € 30,00 x 11 mesi	1.917,60
Operai indennità Disagio per gestione territorio in squadra - € 24,00 x 11 mesi	1.534,08
Operatori centro diurno indennità Rischio (art. 37 CCNL 2000) € 30,00 X 11 mesi + Operatore asilo nido + Infermiere	1.304,86
Operatori centro diurno indennità Disagio gestione anziani con elevato grado di decadimento (€ 8,00 X 11 mesi X 2 dip.) + Operatore asilo nido per disagio orario	255,17
Cuochi centro cottura indennità Rischio (art. 37 CCNL 2000) (€ 30,00 X 11 mesiX3dip.)	795,00
Cuochi centro cottura indennità Disagio responsabilità diete speciali - (€ 24,00 X 11 mesiX3dip.)	636,00
Infermiere, indennità Disagio per turno spezzato su due sedi per 5 giorni settimanali (€.17,5 X 48 settimane)	839,96
Indennità maneggio valori (art. 17 c. 2 (d)) importi ridotti per i T.P.	2.352,68
Indennità di turno ex art. 22 CCNL 1.4.1999 x cuoche e operatrici centro diurno (art. 17 c. 2 (d))	6.005,52
Ind. Specifiche responsabilità (art. 17 c. 2 (f) vice PO : € 1.300,00 (6 Vicari - Coord. Operai - Coord. Centro Prelievi - Coord.Asilo nido 1.099,92) +Coord.centro anziani € 2.500	13.794,34
Ind. Specifiche responsabilità (art. 17 c. 2 (i) (€ 300,00 x 5 dip (Urp - Messo notif. - Stato Civile+protocollo fino al 22.06.2014 € 12,50 dal 23.06.2014 € 25,00 vedi nomina)	1.405,78
Indennità protezione civile (art. 17, c. 2, lett i) € 50,00 x 3 dipendenti	150,00

Indennità educatrici asilo nido Art. 31 CCNL 14.09.2000 e Art. 6/01	3.415,11
Indennità disagio operatore DM (€ 17,78 X 11 mesi)	142,44
Servizi finanziati ai sensi art. 15, comma 5 CCNL 1999:	8.950,00
Progetto presenza eventi atmosferici € 6.000,00	
Progetto manutenzione territorio € 2.950,00	
Produttività individuale	25.165,24
TOTALE UTILIZZI	68.663,78

Si precisa che per l'anno 2014 non sono state rettifiche le modalità di distribuzione delle risorse che prevedono la distribuzione della produttività individuale collegata per il 40% alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi ordinari; per il 40% alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi straordinari e per la residuale parte del 20% alla valutazione, il tutto come meglio precisato nel contratto siglato che ha confermato le varie indennità come stabilito nel 2013.

- b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione;

FONDO INDISPONIBILE		2014
a) progressioni economiche		67.138,42
b) Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04		23.112,42
TOTALE RISORSE STABILI INDISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE		90.250,84
c) turno		6.005,52
d) disagio		7.425,11
e) maneggio valori		2.352,68
f .1) indennità particolari responsabilità		13.794,34
f .2) indennità specifiche responsabilità		1.555,78
g) Indennità educatrici asilo nido Art. 31 CCNL 14.09.2000 e Art. 6/01		3.415,11
h) produttività individuale e collettiva – FINANZIAMENTO 15 C.5 MANUTEN TERRITORIO		2.950,00
h) produttività individuale e collettiva – FINANZIAMENTO 15 C.5 PRESENZA EVENTI ATMOSFERICI		6.000,00
Produttività individuale		25.165,24
TOTALE UTILIZZO CONCORDATO NELL'ANNO		68.663,78

- c) **gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;**

Attualmente risultano vigenti :

CCDI QUADRIENNIO 2006- 2009, siglato il 20 Dicembre 2006, nel quale sono state normate a livello decentrato le varie indennità.

Tale CCDI è stato poi integrato dalle modifiche effettuate con il contratto decentrato nel 2010 per quanto riguarda la produttività legata al PRONTO E INTERVENTO E DISPONIBILITA'. Attualmente tale CCDI risulta integrato nei limiti delle risorse del 2010 come da testo siglato.

Attualmente il D.lgs 150/2009 ha apportato modifiche sostanziali al D.lgs 165/2001 restringendo e modificando ampiamente le materie destinate alla contrattazione integrativa definendo in maniera sensibilmente differente rispetto al passato le materie destinate alla contrattazione, concertazione ed informazione.

In merito all'applicabilità delle disposizioni dei Titoli II e III del d.lgs. n. 150 del 2009, per le Regioni e gli Enti locali resta la necessità di adeguamento dei propri ordinamenti ai relativi principi entro il termine del 31 dicembre 2010, in assenza del quale verranno applicate integralmente le disposizioni previste dallo stesso decreto legislativo. In ogni caso, le norme che dispongono un termine finale per l'adeguamento non valgono ovviamente a sanare le eventuali illegittimità contenute nei contratti integrativi vigenti alla data di entrata in vigore del d.lgs. n. 150 del 2009 e maturate sulla base dei principi previgenti (ad esempio con riferimento all'erogazione della retribuzione di produttività in modo non selettivo o indifferenziato o sulla base di automatismi ovvero in relazione alla regolazione con il contratto integrativo di materie non espressamente devolute dal CCNL o, a maggior ragione, disciplinanti materie escluse dalla contrattazione collettiva o, ancora, alla violazione del vincolo di bilancio e delle regole di finanziamento dei fondi di amministrazione). Tali illegittimità, che comportano la nullità delle singole clausole del contratto integrativo (nonché le forme di responsabilità secondo le norme vigenti anche alla luce della giurisprudenza contabile e di merito), rimangono pienamente rilevabili.

Le citate disposizioni inoltre stabiliscono che:

- a) la contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali;
- b) sono escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale (ai sensi dell'articolo 9 del d.lgs. n. 165 del 2001, nuovo testo), quelle afferenti alle prerogative dirigenziali (ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17 del d.lgs. n. 165 del 2001, nuovo testo), la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonché quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992 n. 421;
- c) la contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche;
- d) la contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali;
- e) la contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance; a tal fine destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato.

Relativamente al punto b), si ritiene opportuno sottolineare che ai sensi del comma 2 dell'articolo 5 del d.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo 34 del d.lgs. n. 150 del

2009, "le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunti in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità ed i poteri del privato datore di lavoro, fatta salva la sola informazione ai sindacati ove prevista" nei contratti collettivi nazionali.

Atteso quanto previsto anche dall'articolo 40, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'art. 54 del d. lgs. n. 150 del 2009, quindi:

a) la contrattazione nazionale ed a maggior ragione quella integrativa non potranno aver luogo sulle materie appartenenti alla sfera della organizzazione e della micro-organizzazione, su quelle oggetto di partecipazione sindacale e su quelle afferenti alle prerogative dirigenziali (articolo 40, comma 1, d.lgs. n. 165 del 2001); ciò, in particolare, con riferimento alle materie dell'organizzazione del lavoro e della gestione delle risorse umane, che costituiscono l'ambito elettivo tipico delle prerogative dirigenziali; b) in tali materie – esclusa la contrattazione - la partecipazione sindacale potrà svilupparsi esclusivamente nelle forme dell'informazione, qualora prevista nei contratti collettivi nazionali. Resta ferma in ogni caso la consultazione nei casi previsti dall'articolo 6, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001.

Queste disposizioni, non essendo previsto dalla legge un termine di adeguamento, operano dal 15 novembre 2009, data di entrata in vigore del d.lgs. n. 150 del 2009. Nei confronti dei contratti collettivi che dispongano in modo diverso vengono applicati i meccanismi di etero-integrazione contrattuale previsti dagli articoli 1339 ed 1414, secondo comma, codice civile, ai sensi dell'articolo 2, comma 3-bis, del d.lgs. n. 165 del 2001 (come modificato dall'art. 33 del d. lgs. n. 150 del 2009). In queste ipotesi la norma contrattuale difforme viene automaticamente sostituita da quella primaria contenuta nell'articolo 5, comma 2 (come modificato dall'art. 34 del d. lgs. n. 150 del 2009), che, ai sensi dell'articolo 2, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, ha carattere imperativo ed è quindi inderogabile, al pari di tutte le norme del d.lgs. n. 165 del 2001. Per cui, nelle predette materie, le forme di partecipazione sindacale, se già previste dai contratti nazionali, "regrediscono" all'informazione. A maggior ragione, per dettato testuale ed esegesi sistematica, nelle materie oggetto di macro-organizzazione, nei cui margini è contenuta l'attività di micro-organizzazione ai sensi dell'articolo 5, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, non possono attivarsi forme di partecipazione sindacale diverse dall'informazione.

Relativamente a quanto previsto dal titolo III del d.lgs. n. 150 del 2009 (Merito e Premi), vengono, tra le altre, in rilievo le disposizioni che attengono all'attribuzione delle progressioni economiche/orizzontali, che andranno previste selettivamente sulla base dei risultati conseguiti ed allo sviluppo delle competenze professionali ed esclusivamente nei confronti di una quota di personale (articolo 23), e quelle relative alle progressioni verticali, che rimangono equiparate al pubblico concorso e sono precluse dalla contrattazione (articolo 24); ovvero quelle che promuovono il merito e la performance organizzativa e individuale attraverso sistemi premianti selettivi secondo logiche meritocratiche (articolo 18).

d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;

Per il Comune di Marano Vicentino risulta approvata una metodologia di valutazione approvata con il contratto integrativo decentrato anno 2004 sottoscritto il 05.07.2004 che risulta coerente con le novità introdotte dal D.lgs 150/2009, a cui si rimanda per ogni dettaglio. Tale metodologia è stata ulteriormente integrata con Delibera di Giunta n. 162 del 12.12.2012 nonché con Delibera di Giunta n. 164 del 21.12.2012.

Per l'anno 2014 sono previste risorse di produttività collettiva per € 25.165,24. L'importo verrà liquidato per il 40% alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi ordinari, per il 40% alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi straordinari e per la residuale parte del 20% alla valutazione, il tutto come meglio precisato nel contratto siglato.

Il Nucleo di Valutazione ha predisposto un nuovo "Sistema di misurazione e valutazione delle performance" che fosse coerente con i criteri espressi dall'art. 7 comma del 3 del Dlgs. 150/09.

- e) **illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di *selettività delle progressioni economiche* finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);**

Per l'anno 2014 non sono state previste nuove progressioni economiche orizzontali anche in virtù della L.122/2010. Non sono stati contrattati quindi nuovi criteri anche se è stato condiviso tra le parti che qualora si vorranno decidere in futuro progressioni orizzontali saranno contrattati nuovi criteri adeguati ai principi al D.lgs 150/2009.

- f) **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.**

Con la Delibera n. 149 del 24/09/2014 la Giunta ha approvato il Piano degli Obiettivi e con successiva integrazione n. 187 del 10.12.2014 il Piano della Performance, per l'anno 2014. Ai sensi dell'attuale Regolamento degli Uffici e dei Servizi ogni anno l'Ente è tenuto ad approvare un Piano degli obiettivi che deve contenere le attività dell'Ente riferiti ai servizi gestiti ed eventuali obiettivi strategici annuali determinati dalla Giunta.

Si rimanda alla Delibera di Giunta per il dettaglio degli obiettivi 2014.

- g) **altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.**

Non risulta necessario segnalare altre informazioni.