



COMUNE DI MARTELLAGO

PROVINCIA DI VENEZIA

RELAZIONE ILLUSTRATIVA/TECNICO-FINANZIARIA **DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO** **PER IL TRIENNIO 2016-2018**

*(schema approvato con Circolare del Ministero dell'Economia e delle finanze,
Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19.07.2012 – versioni al 30.11.2012 ed al 28.02.2013)*

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 sottoscritta il 5/10/2016 Contratto 14/11/2016	
Periodo temporale di vigenza	Anno/i 2016-2018	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Dott. Silvano Longo (Segretario Generale); Componente Barbiero Monica (Sindaco) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): C.G.I.L./F.L.F.P., C.I.S.L./F.P.S., U.I.L./F.P.L., S.U.L.P.M./D.I.C.C.A.P. Firmatarie della preintesa: RSU – CGIL-FP e CISL-FP Firmatarie del contratto: RSU – CGIL-FP e CISL-FP	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Definizione delle regole generali relative a relazioni sindacali, trattamento economico del personale (risorse e premialità), criteri generali per la ripartizione e la destinazione delle risorse per la Produttività collettiva ed individuale, criteri generali per le progressioni economiche, fattispecie e, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere le indennità previste dai C.C.N.L., criteri generali per la corresponsione dei compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, ecc.	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì in data 13/10/2016
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli

	<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 della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009, sulla base del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione di G.C. n. 375/2010 e successive modifiche ed integrazioni, che all'art. 39 ha disciplinato il Piano della performance dell'ente stabilendo che lo stesso coincida con la Relazione previsionale e programmatica, con il bilancio pluriennale e con il P.E.G.</p> <hr/> <p>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?</p> <p>Il piano triennale per la trasparenza e l'integrità, di cui all'art. 11, comma 2, del D.lgs. 150/2009, relativo al periodo 2016/2018, è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 20 del 28.1.2016</p> <hr/> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009¹?</p> <p>Sì per quanto di competenza.</p> <hr/> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>La Relazione della Performance relativa all'anno 2015 è stata validata dal "Nucleo di Valutazione della Performance" (organo corrispondente all'O.I.V.) ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del D.lgs. n. 150/2009, in data 23.03.2016 ed è pubblicata nel sito internet istituzionale</p>
<p>Eventuali osservazioni =====</p>		

¹ La Ragioneria Generale dello Stato dovrà aggiornare i riferimenti alle nuove disposizioni del d.lgs. 33/2013.

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:

- Articolo 1. Viene identificato il quadro normativo e contrattuale.
- Articolo 2. Vengono regolamentate le “Relazioni Sindacali”.
- Articolo 3. Si individuano le procedure per l'autorizzazione per la sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.
- Articolo 4. Viene individuato l'ambito di applicazione, la durata, la decorrenza del contratto e la disciplina transitoria.
- Articolo 5. Sono fissate le scadenze per la verifica dell'attuazione del contratto.
- Articolo 6. Contiene clausole per l'interpretazione autentica dei contratti decentrati.
- Articolo 7. Disciplina la quantificazione delle risorse da destinare agli incentivi.
- Articolo 8. Individua gli strumenti di premialità.
- Articolo 9. Fissa i criteri generali per la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie.
- Articolo 10. Fissa i criteri per l'erogazione della Produttività Collettiva ed Individuale.
- Articolo 11. Fissa i criteri per l'erogazione degli incentivi per la partecipazione ai Progetti di miglioramento dei servizi di cui all'art. 15, comma 5, del C.C.N.L. del 01.04.1999.
- Articolo 12. Fissa i criteri generali per il riconoscimento della Progressioni economiche orizzontali.
- Articolo 13. Stabilisce i principi generali per il riconoscimento delle indennità previste dai C.C.N.L. vigenti.
- Articolo 14. Fissa i criteri, i valori ed i profili professionali a cui compete l'indennità di rischio.
- Articolo 15. Fissa i criteri, i valori ed i profili professionali a cui compete l'indennità di maneggio valori.
- Articolo 16. Fissa i criteri, i valori e le funzioni per le quali compete l'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. i), del C.C.N.L. del 01.04.1999.
- Articolo 17. Fissa i criteri, i valori e le funzioni per le quali compete l'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f), del C.C.N.L. del 01.04.1999, come aggiornato dall'art. 7, comma 1, del C.C.N.L. del 09.05.2006.
- Articolo 18. Contiene la disciplina generale dell'indennità di turno prevista dall'art. 22 del C.C.N.L. del 14.09.2000.
- Articolo 19. Contiene la disciplina generale per l'erogazione dei compensi previsti da particolari disposizioni di legge, dall'art. 15, comma 1, lett. d) e k) del C.C.N.L. 01.04.1999.
- Articolo 20. Prevede le disposizioni particolari per il personale che, eventualmente, svolga lavoro a distanza (Telelavoro).
- Articolo 21. Prevede le disposizioni particolari per il personale che, eventualmente, venga comandato o distaccato presso enti, amministrazioni o aziende.
- Articolo 22. Prevede l'eventualità di integrare il contratto decentrato stesso in caso di gestione associata di funzioni e/o servizi.
- Articolo 23. Contiene la disciplina dell'istituto della “Banca delle ore” previsto dall'art. 38 del C.C.N.L. del 14.09.2000.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse:

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

C) effetti abrogativi impliciti:

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

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

Il Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi vigente adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 375 del 27.12.2010, e successive modifiche ed integrazioni, è adeguato, alle disposizioni del D.lgs. n. 150/2009.

In particolare, il Capo VII, di tale Regolamento, avente per oggetto "MISURAZIONE VALUTAZIONE E TRASPARENZA", ha previsto una serie di disposizioni inerenti il "Ciclo di gestione della performance" ed ha attribuito al Nucleo di Valutazione della Performance alcuni compiti, tra cui quello di proporre il sistema di valutazione delle prestazioni individuali dei dipendenti e le sue modifiche periodiche.

Il sistema di valutazione delle prestazioni vigente non prevede, per i dipendenti, la differenziazione retributiva in fasce, essendo comunque sospesa dal succitato art. 6, comma 1, del D.Lgs. 01.08.2011, n. 141 e tenuto conto anche dell'art. 5, comma 11, del D.L. 95/2012. Esso garantisce comunque la possibilità di differenziare le valutazioni.

Si fonda di fatto su un sistema a schede che ciascun Responsabile di Settore redige semestralmente con riferimento ai dipendenti assegnati al proprio settore appartenenti alle categorie professionali B1, B3, C e D1 (non titolari di posizione organizzativa).

I fattori di valutazione contenuti nelle schede analizzano due aspetti fondamentali della prestazione lavorativa individuale ossia la modalità di erogazione della stessa e l'apporto al raggiungimento degli obiettivi assegnati al servizio di appartenenza. Principalmente viene valutato l'atteggiamento assunto dal dipendente nell'espletamento della propria mansione con particolare riferimento al perseguimento degli obiettivi assegnati.

Gli obiettivi vengono assegnati attraverso il "Piano della performance" che si concretizza:

- con la Relazione previsionale e programmatica, che approva i macro programmi dell'ente e assegna le risorse finanziarie, strumentali e umane ai singoli responsabili di settore incaricati di anno in anno dal Sindaco;
- con il Piano Esecutivo di Gestione triennale;

Il regolamento di contabilità prevede l'obbligo, da parte dei Responsabili di Settore, di redigere relazioni periodiche a cadenza quadrimestrale attraverso le quali rendicontare l'attività svolta ed analizzare l'aspetto finanziario e la situazione relativa agli obiettivi assegnati.

Come già affermato, il Comune di Martellago, così come disciplinato dal testo unico (D.lgs. n. 267/2000), è dotato di un sistema di programmazione, monitoraggio e rendicontazione definito "ciclo della performance" previsto dal D.lgs. n. 150/2009 e dall'art. 39 del citato Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi.

In questo sistema, di fatto in vigore da anni nel Comune di Martellago, si inserisce l'attività del Nucleo di Valutazione della Performance che prosegue l'attività del Nucleo di Valutazione istituito in passato, che procede annualmente alla verifica degli obiettivi assegnati con il "Piano dettagliato degli obiettivi", in sede di approvazione del "Piano esecutivo di gestione triennale" e degli obiettivi individuali o di progettazione specifica. La verifica consiste nell'analisi del progetto in termini di riscontro sull'effettiva capacità di miglioramento nell'erogazione del servizio, sia verso l'utenza interna che esterna, alla presenza di indicatori per la misurazione della modalità di erogazione della performance, che il raggiungimento dell'obiettivo. Il Nucleo di valutazione della Performance, inoltre, controlla, a fine periodo, l'effettivo realizzo del progetto, il grado di raggiungimento dell'obiettivo prefissato e la consistenza di eventuali entrate o risparmi di spesa generati.

Il Nucleo, infine, valuta i dipendenti di categoria professionale D1 o D3 che ricoprono le posizioni organizzative con analoghe modalità operative valide per gli altri dipendenti con la verifica dello stato di attuazione degli obiettivi assegnati, sia strategici che di PEG. La misura della retribuzione di risultato viene fissata di anno in anno dalla Giunta comunale a ciascuna posizione organizzativa sulla base del peso migliorativo degli obiettivi assegnati e varia dal 10 al 25 % della retribuzione di posizione.

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

Il principio di selettività delle progressioni economiche viene rispettato in quanto uno dei criteri da osservare per la formazione delle graduatorie è quello della valutazione delle prestazioni. E' inoltre previsto il criterio selettivo dell'accrescimento professionale conseguito dal dipendente attraverso corsi di formazione.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Trattandosi di contratto normativo, si può affermare che sono individuabili risultati attesi in quanto la definizione degli stessi è oggetto di contratto integrativo annuale, che disciplina gli aspetti economici.

d) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Martellago, 16.11.2016

Il Responsabile del Settore
Economico-finanziario
Servizio Risorse Umane
Rag. Annalisa Scroccaro

(Firmata digitalmente)