COMUNE di ROBELLA
Provincia di Asti

Relazione illustrativa al contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente per l'anno 2018.
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

Relazione illustrativa

Modulo 1 - Scheda 1.1
Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

<table>
<tr><td colspan="2">Data di sottoscrizione ipotesi</td><td>29 novembre 2018</td></tr>
<tr><td colspan="2">Periodo temporale di vigenza</td><td>1° gennaio - 31 dicembre 2018</td></tr>
<tr><td colspan="2">Composizione
della delegazione trattante</td><td>Parte Pubblica:
Segretario Comunale

Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CGIL, UIL FPS,
Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle) FP CGIL, UIL FPS</td></tr>
<tr><td colspan="2">Soggetti destinatari</td><td>Personale non dirigente e non incaricato di Posizione Organizzativa del Comune di Robella, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a tempo pieno o parziale, comandato o distaccato presso altri enti.</td></tr>
<tr><td colspan="2">Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</td><td>Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane, produttività e salario accessorio, nonché degli istituti che prevedono l’erogazione di emolumenti al personale. Non è prevista l’applicazione di progressioni orizzontali o verticali.</td></tr>
<tr><td rowspan="5">Rispetto dell’iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</td><td rowspan="2">Intervento dell’Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell’Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</td><td>È stata acquisita la certificazione dell’Organo di controllo interno?
Sì - pervenuta in data 13/12/2018 protocollo di acquisizione n. 3978</td></tr>
<tr><td>Nel caso l’Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli.
Non sono stati effettuati rilievi</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</td><td>È stato adottato il Piano della performance previsto dall’art. 10 del d.lgs. 150/2009?
E’ stato adottato il Piano della Performance, con deliberazione della Giunta Comunale n. 24 del 16.04.2018</td></tr>
<tr><td>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l’integrità previsto dall’art. 11, comma 2 del d.lgs. n. 150/2009?
Il programma per la trasparenza e l'integrità è stato adottato con deliberazione della Giunta comunale, n. 1 del 18/01/2018, esecutiva, di approvazione del piano triennale 2018/2020 di prevenzione della corruzione, del quale costituisce la Sezione prima.</td></tr>
<tr><td>È stato assolto l’obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell’art. 11 del d.lgs. 150/2009? <u>(gli obblighi sono ora previsti dal D. Lgs. n. 33/2013 agli artt. 10 comma 8, 15 comma 1, 18 comma 1 e 20 commi 1 e 2)</u>
SI</td></tr>
</table>

		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Ai sensi del vigente regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi come adeguato al d.lgs. n. 150/2009, l'OIV ha validato, per l'anno 2017, le relazioni sulla performance redatte dai responsabili di servizio sulla base del piano risorse obiettivi approvato per il 2017 dalla Giunta Comunale.
Eventuali osservazioni		

II.2 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, 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;

Con deliberazione n. 43 del 22/10/2018, esecutiva ai sensi di legge, la Giunta Comunale ha fornito alla delegazione trattante di parte pubblica le seguenti linee di indirizzo:

-l'utilizzo del fondo dovrà avvenire nel rispetto del C.C.N.L. e delle vigenti leggi;
-i compensi relativi alla produttività ed al miglioramento dei servizi dovranno essere erogati esclusivamente per merito e conseguenti obiettivi di performance accertati con il sistema di misurazione e valutazione vigente, senza nessun automatismo;
- per l'annualità 2018 non si prevedono progressioni;
- le indennità per specifiche responsabilità dovranno essere utilizzate se disponibili;
- l'utilizzo delle risorse stabili, al netto delle quote di destinazione fisse, per i pagamenti rischio: tale indennità dovrà essere corrisposta al personale che effettivamente utilizzato rapportando l'indennità alle ore effettivamente lavorate;
-utilizzo della restante quota del fondo, unitamente alle risorse di parte variabile e alle economie di parte stabile di anni precedenti, per il finanziamento delle varie indennità contrattuali, nonché per i premi correlati alla performance organizzativa ed individuale, così da realizzare le finalità del D.Lgs 150/2009 e s.m.i. e garantire il miglioramento della quantità e qualità dei servizi erogati.

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

Sulla base dei criteri del CCNL, le risorse 2018 vengono utilizzate nel seguente modo:

Utilizzo delle risorse decentrate anno 2018		
Riferimento contrattuale	Descrizione	Euro
CCNL 21/05/2018 art. 68 c.2 lett. A)	Premi correlati alla **performance organizzativa**	€ 2.020,57
CCNL 21/05/2018 art. 68 c.2 lett. B)	Premi correlati alla **performance individuale** (almeno 30% delle Risorse ex Art. 67 C.3, con Applicazione differenziazione di cui all'art. 69 (maggiorazione per le valutazioni più elevate non Inferiore al 30% Media)	€ -

CCNL 21/05/2018 art. 67 c.1	Progressioni economiche orizzontali	€ 8.161,50
CCNL 21/05/2018 art. 68 c.2 lett j)	Nuove progressioni economiche orizzontali con decorrenza nell'anno di riferimento	€
CCNL 21/05/2018 art.68 c.2 lett. C) e art.70 bis	Indennità condizioni di lavoro	€ 660,00
CCNL 21/05/2018 art. 68 c.2 lett b)	indennità turno, reperibilità' e compensi art.24 c.1 ccnl 14.09.2000	€ 490,00
CNL 21/05/2018 art.68 c.2 lett. F) e art.56 sexies	Indennità di funzione Polizia Locale	€ 300,00
CCNL 21/05/2018 art.68 c.2 lett. E) e art.70 quinquies	Compensi specifiche responsabilità	€ 600,00
CCNL 21/05/2018 art. 68 c.1	Indennità di comparto quota a carico del fondo	€ 1.840,14
Art. 14 CCNL 01/04/1999	*Importo per il pagamento del lavoro straordinario anno 2018.*	€ 1.447,60
	Totale risorse utilizzate	***€ 15.519,81***

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:** non vi sono effetti abrogativi impliciti in quanto le previsioni in vigore sono esclusivamente quelle riportate nel CCDI 2018. **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:** Il modello di Piano della Performance, adottato già da parecchi anni dal Comune, superando l'articolazione schematica e prettamente contabile-finanziaria, si pone come strumento operativo di una "Gestione per obiettivi". La *"gestione per obiettivi"* è una scelta che si è rivelata, oltre che efficace, lungimirante, in quanto pienamente conforme alla riforma del lavoro pubblico approvata con il D.lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 che ha, tra le sue finalità, quella dell'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera attraverso sistemi di valutazione incentrati sulla trasparenza, sul merito e sull'imprescindibile collegamento tra risultati conseguiti e premi attribuiti. La "gestione per obiettivi", adottata dal Comune di Robella rende forte ed incisivo il collegamento fra raggiungimento degli obiettivi e valutazione del personale consentendo di misurare i risultati dell'attività e valutarne la qualità, la produttività e l'efficacia. Essa rappresenta, quindi, un presupposto fondamentale per una corretta politica di gestione delle risorse umane e finanziarie del Comune e si pone in armonia con le previsioni contenute nel D.lgs. n. 150/2009, al quale, peraltro, è stato adeguata la disciplina della metodologia permanente di valutazione come da ultimo deliberata con provvedimenti della Giunta Comunale, n. 24 del 16.04.2018, esecutiva, di approvazione Piano della Performance ed alla quale il CCDI per l'anno 2018 (art. 4) fa espresso riferimento in relazione ai criteri generali per l'erogazione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi. Di seguito, si esemplifica la metodologia adottata. Partendo dagli strumenti di pianificazione (Piano della Performance) e da quelli di gestione (risorse finanziarie, risorse strumentali, risorse umane), vengono predisposti:

- **una scheda illustrativa** per ciascun Servizio
- **tante schede dettagliate**, quanti sono gli obiettivi gestionali assegnati agli addetti a ciascun servizio;

Il Piano della performance così come sopra articolato, rappresenta un idoneo strumento di controllo strategico, di controllo di gestione e di valutazione del personale dipendente, essendo presenti le condizioni seguenti:

- **misurabilità degli obiettivi** che si concretizza nell'indicazione dei risultati attesi e di una batteria di indicatori per ciascun obiettivo con la loro eventuale ponderazione;
- **attribuzione a ciascun obiettivo di un "peso"** che deve tener conto da un lato, della priorità che l'organo politico di governo attribuisce a quel determinato obiettivo (valenza strategica), dall'altro, della complessità dell'obiettivo riferita alla complessità del contesto giuridico o materiale di gestione dell'obiettivo nonché del tipo di obiettivo (di sviluppo – di qualità – di risparmio –di quantità- di routine.)
- **collegamento degli incentivi di produttività al** grado di raggiungimento degli obiettivi definiti nel Piano della Performance oltre che alla valutazione qualitativa della prestazione individuale e dei risultati. I dipendenti vengono valutati sia in base alla qualità della prestazione individuale, cioè ai comportamenti organizzativi, sia in base al raggiungimento degli obiettivi, cioè ai risultati.

  Sulla base di quanto sopra esplicitato, può attestarsi la coerenza del sistema di valutazione ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa al Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, alle norme di contratto nazionale ed alla giurisprudenza contabile.

d) **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):** l'accordo decentrato non prevede nuove progressioni economiche per l'anno 2018.

e) **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**: i risultati attesi sono quelli espressamente indicati nelle schede riportanti gli obiettivi gestionali settoriali ed intersettoriali approvate dalla Giunta Comunale, n. 24 del 16.04.2018 che risultano pubblicate sul sito istituzionale del Comune www.comune.robella.at.it - sezione *"Amministrazione Trasparente" - sottosezione di primo livello "Performance" - sottosezione di secondo livello "Piano della performance"*.

f) **altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto:** si ritengono sufficienti quelle contenute nelle precedenti lettere da a) a f).

Robella lì 20/12/2018

Il Sindaco
Responsabile del personale
Giuseppe Turino