



COMUNE DI SAVOGNA D'ISONZO

OBČINA SOVODNJE OB SOČI

PROVINCIA DI GORIZIA / POKRAJINA GORICA

Via I° Maggio 140 / Prvomajska 140

34070 SAVOGNA D'ISONZO / SOVODNJE OB SOČI (GO)

TEL. 0481 882001 - FAX 0481 882447 - C.F. 80002990317 - P. IVA 00126470319

comune.savognadisonzo@certgov.fvg.it - www.comune.savogna.go.it

RELAZIONE ILLUSTRATIVA PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DECENTRATA ANNO 2017

II.1 Modulo 1

Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Questo modulo consiste nella sintetica descrizione degli aspetti procedurali della contrattazione, come evidenziati nella scheda che segue:

Scheda 1.1 – Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti di legge.

Data di sottoscrizione	Preintesa 26/06/2017 Contratto definitivo 25/09/2017	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2017	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario Comunale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL-FP, CISL-FP, UIL-FPL, UGL, CSA, CISAL Enti Locali FVG Firmatarie della preintesa: CGIL-FP, CISL-FP Firmatarie del contratto: CGIL-FP, CISL-FP, UIL-FPL	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Salario accessorio di parte stabile. b) Salario accessorio di parte variabile.	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali 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? Sì in data 08/09/2017 prot.n. 4791/2017
		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 NO, il provvedimento è in fase di approvazione.
	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? SI (deliberazione n. 7 dd. 23.01.2017 per il triennio 2017-2019)
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Articolo abrogato dal D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Il provvedimento è in fase di approvazione.
Eventuali osservazioni: Il disposto normativo di cui all'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 non è stato immediatamente applicato negli enti del comparto unico del pubblico impiego della Regione FVG, ove è stato al contrario richiamabile l'art. 6 della L.R. 16/2010. Successivamente la Regione autonoma Friuli Venezia Giulia è intervenuta nella disciplina del sistema di misurazione e valutazione della performance mediante l'art. 38 della L.R. 18/2016. Con deliberazione n. 79 dd. 03.10.2016, la Giunta comunale ha approvato la metodologia di valutazione della prestazione ed è attualmente in fase di approvazione il Piano delle performance per l'anno in corso.	

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

1. Viene identificato l'oggetto del contratto.
2. La delegazione trattante nella seduta del 26.06.2017 prende atto della consistenza del fondo delle risorse decentrate 2017 (risorse decentrate stabili e variabili) quantificato in Euro 28.782,21.-
3. Le parti prendono atto dell'ammontare della parte disponibile del fondo, dedotte le voci consolidate spettanti al personale dipendente per progressioni orizzontali acquisite e salario aggiuntivo, quantificato in Euro 7.212,32.-.
4. Vengono fissati i criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie disponibili, come segue:
 - compensare le specifiche responsabilità per maneggio valori al personale di cat. C nell'area economico-finanziaria, nella misura di Euro 1,54.- per giorno di effettivo svolgimento delle mansioni (art. 61 c. 1 CCRL 01.08.2002) per un importo massimo attribuibile nell'anno 2017 pari ad Euro 338,80.-;

- compensare il disagio del personale di cat. B addetto alla viabilità, alla manutenzione del patrimonio comunale ed alla guida dello scuolabus, nella misura di Euro 350,00.- (art. 21 c. 2 lettera d del CCRL 01.08.2002) per un importo massimo attribuibile nell'anno 2017 pari a complessivi Euro 700,00.-;
- compensare le responsabilità del personale che riveste il ruolo di Ufficiale di anagrafe, stato civile ed elettorale, nella misura di Euro 300,00.- annui nell'anno 2017 (art. 21 c. 2 lettera i del CCRL 01.08.2002);
- compensare il rischio del personale di cat. B addetto alla viabilità, alla manutenzione del patrimonio comunale ed alla guida dello scuolabus, nella misura di Euro 30,00.- al mese (art. 36 del CCRL 26.11.2004) per un importo massimo attribuibile nell'anno 2017 pari a complessivi Euro 720,00.-;
- compensare il rischio del personale di cat. B addetto alla mensa scolastica, nella misura di Euro 30,00.- al mese (art. 36 del CCRL 26.11.2004) per un importo massimo attribuibile nell'anno 2017 pari ad Euro 330,00.-;
- compensare le specifiche responsabilità del personale di cat. B nell'area tecnico-manutentiva, nella misura di Euro 1.000,00.- annui lordi (art. 21 c. 2 lett. e CCRL 01.08.2002, come modificato dall'art. 30 CCRL 26.11.2004);
- destinare parte della quota stabile del fondo, fino ad Euro 1.323,52.-, all'attribuzione di progressioni orizzontali al personale dipendente con decorrenza 01.01.2017;
- destinare la quota di Euro 2.500,00.- alla realizzazione di specifici obiettivi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi con riferimento all'impegno individuale (art. 21, c. 2, lettera a CCRL 01.08.2002);
- eventuali importi ancora disponibili verranno considerate economie e concorreranno alla formazione del fondo per la contrattazione 2018.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Descrizione	Importo
Progressioni economiche orizzontali già acquisite – anno 2017	13.716,30.-
Salario aggiuntivo (quota a carico del fondo) - anno 2017	6.240,65.-
Retribuzione lavoro straordinario	1.500,00.-
Indennità di rischio, disagio, reperibilità, maneggio valori, ex qual. 1-4	2.201,74.-
Indennità specifiche responsabilità	1.300,00.-
Progressioni orizzontali	1.323,52.-
Obiettivi	2.500,00.-
Somme rinviate	0,00.-
Totale	28.782,21.-

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

Si attesta che i sistemi di incentivazione, previsti nella contrattazione decentrata nell'attuazione di progetti obiettivo, per il personale dipendente di categoria B e C, sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto il personale è soggetto a specifica valutazione da parte del funzionario Responsabile dell'area.

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

I criteri stabiliti per l'attribuzione di progressioni economiche all'interno delle categorie rispettano il principio della selettività, basandosi sulle valutazioni del Segretario comunale (incaricati di P.O.) e dei Responsabili di area T.P.O. (altro personale).

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

In conclusione è possibile affermare/attestare che la contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2017 segue le linee di fondo dei precedenti contratti e che i risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo sono posti in stretta relazione con gli strumenti di programmazione gestionale (P.R.O. 2017) al fine di consentire il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi offerti al cittadino.

Inoltre essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi ci si attende un incremento della produttività del personale.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

Negativo.