

COMUNE DI MODENA

PROVINCIA DI MODENA

Relazione illustrativa tecnico-finanziaria

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 03/02/2017 Contratto 2017	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2017	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Presidente: Martini Margherita (segretario comunale) Componenti Bernardoni Giovanni (responsabile area economico finanziaria), Bernabei Milena (responsabile dell'area amministrativa), Michelini Romolo (responsabile dell'ufficio tecnico); Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CGIL, CISL Firmatarie della preintesa: CGIL, CISL Firmatarie del contratto: CGIL, CISL	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente del Comune di Montese	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) utilizzo risorse decentrate dell'anno 2017 con particolare riferimento alla definizione di criteri e procedure relative al sistema di incentivazione del personale; b) compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lettera, f) del CCNL 31.3.1999; c) destinazione di compensi destinati a progetti selettivi d) disciplina delle indennità riconosciute al personale dipendente e) previsioni triennale in materia di progressioni orizzontali	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale 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? 13/02/2017
		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	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Il piano delle performance è in corso di adozione
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art.11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Sì, è compreso nel piano triennale di prevenzione della corruzione adottato con delibera di GM n.7 del 27/01/2017

	erogazione della retribuzione accessoria	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì per quanto di competenza.
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Al momento della stesura della presente la Relazione della Performance non è ancora stata validata in quanto il processo di valutazione è ancora in corso.
Eventuali osservazioni: ===		

Modulo 2 Illustrazione 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

Il presente contratto integrativo a contenuto normativo ed economico disciplina la ripartizione delle risorse economiche per l'anno 2017 prendendo atto dei vincoli imposti della normativa vigente alle dinamiche di costituzione delle risorse decentrate: per la definizione delle indennità contrattuali si rinvia al contratto decentrato integrativo che disciplina gli aspetti giuridici relativi alle annualità 1999-2011. Il contratto integrativo si compone di n. 8 articoli che disciplinano:

- Articolo 1. Oggetto ed efficacia del contratto.
- Articolo 2 Destinazione delle risorse finanziarie per l'anno 2017
- Articolo 3 Risorse destinate al compenso premiale
- Articolo 4 Progressioni orizzontali
- Articolo 5 Indennità: fattispecie, criteri, valori
- Articolo 6 Modalità di valutazione e tempi di liquidazione degli incentivi
- Articolo 7 Somme destinate a progetti selettivi
- Articolo 8 Regime transitorio
- Allegato 1 Schede di valutazione delle prestazioni individuali per l'erogazione degli incentivi di miglioramento della produttività

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Si illustrano di seguito gli ambiti di utilizzo delle risorse:

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse	2017
Istituti contrattuali applicati	Importo
Incentivo produttività - CCNL 1.4.1999 art. 17, comma 2, lett. a)	50.271,53
Progressioni economiche orizzontali - CCNL 1.4.1999 art. 17, comma 2, lett. b)	28.426,77
Retribuzione di posizione e risultato p.o. - CCNL 1.4.1999 art. 17, comma 2, lett. c)	-

Indennità di turno - CCNL 1.4.1999 art. 17, comma 2, lett. d)	-
Indennità di reperibilità- CCNL 1.4.1999 art. 17, comma 2, lett. d)	4.800,00
Indennità di rischio - CCNL 1.4.1999 art. 17, comma 2, lett. d)	3.900,00
Indennità di maneggio valori - CCNL 1.4.1999 art. 17, comma 2, lett. d)	-
Indennità di disagio - CCNL 1.4.1999 art. 17, comma 2, lett. e)	-
Compenso per specifiche responsabilità - CCNL 1.4.1999 art. 17, comma 2, lett. f)	9.000,00
Compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, avvocatura, ecc.) - CCNL 1.4.1999 art. 17, comma 2, lett. g)	-
Compenso per specifiche responsabilità di determinate figure professionali.) - CCNL 1.4.1999 art. 17, comma 2, lett. i)	640,66
Indennità per personale educativo e docente - CCNL 5.10.2001 art. 6	-
Indennità per personale educativo nido d'infanzia - CCNL 14.9.2000 art. 31, c. 7	-
Indennità di comparto - CCNL 22.1.2004 art. 33	13.101,49
Altro	-
Somme congelate e non distribuite ex comma 236 - legge di stabilità 2016 art.1	6.367,38
Somme rinviate	-
TOTALE	116.507,83

Le retribuzioni di posizione e risultato p.o. - CCNL 1.4.1999 art. 17, comma 2, lett. c) non sono state inserite in quanto l'ente senza la dirigenza.

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

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità.

La disciplina dell'istituto, rispetta gli ordinari principi in materia di premialità in particolare nella parte in cui viene regolamentato il fattore correttivo della presenza correlato all'apporto individuale ed ai risultati conseguiti. L'art.3 del CCNL 31.7.2009 sancisce, infatti, che l'assenza del dipendente, al di là della motivazione, non produce diretta e corrispondente decurtazione della produttività, ma che occorre valutare in un quadro più ampio, qual è stata l'effettiva incidenza dell'assenza in relazione al raggiungimento degli obiettivi.

Viene inoltre codificato un sistema di valutazione del personale che commisura gli incentivi erogati alla valutazione del singolo dipendente avendo a riferimento di particolari aspetti della sua prestazione professionale in riferimento alla categoria di appartenenza.

Le valutazioni sono inoltre effettuate correlando la singola prestazione professionale del dipendente con il quadro complessivo degli obiettivi dell'anno individuati nel PEG : il concorso del singolo al raggiungimento complessivo degli obiettivi prescelti risulta infatti elemento imprescindibile di cui hanno tenuto conto i responsabili di servizio nel formulare le valutazioni.

Le valutazioni dei dipendenti verranno fatte a chiusura dell'esercizio 2016: la modulistica utilizzata dai responsabili di servizio sarà conforme con quella allegata al contratto decentrato.

Per una valutazione complessiva delle somme destinate alla selettività del Comune di Montese è necessaria un inquadramento preliminare che permetta di cogliere appieno la complessità della gestione delle attività condotte direttamente dal Comune: fanno capo allo scrivente in gestione diretta le seguenti attività

- servizio idrico integrato;
- servizio di nettezza urbana;

- gestione della manutenzione ordinaria dell'illuminazione pubblica;
- gestione dei cimiteri;
- gestione delle mense scolastiche per scuole dell'infanzia, materna e medie;
- gestione dei trasporti scolastici per scuole dell'infanzia, materna e medie;
- gestione dell'ostello Comunale.

L'organizzazione dei suddetti servizi è fatta prevalentemente con personale dipendente del Comune di Montese. La gestione diretta di molte attività ha fatto sì che, stante le modalità organizzative delle attività prestate direttamente ai dipendenti le indennità previste contrattualmente ed erogate (indennità di rischio, turno) paiano significative e assorbono una quota delle risorse del fondo. In particolare:

Indennità corrisposte a vario titolo in ossequio a previsioni contrattuali	Incidenza sul fondo
- Indennità di rischio	3%
- Indennità di disagio	0%
- Indennità di disagio associata alla reperibilità e indennità di reperibilità	0%
- Indennità di reperibilità	4%
- Indennità di turno	0%
- Incentivi per l'anagrafe	1%
Totale delle indennità corrisposte a vario titolo	7%

Fatta questa dovuta premessa si ritiene di poter affermare che il contratto integrativo destini un importo significativo delle risorse la cui corresponsione è subordinata ad una valutazione della prestazione erogate e a criteri meritocratici. In particolare:

Somme collegate alla produttività la cui erogazione è subordinata a valutazione	Incidenza sul fondo
- Produttività collettiva	25%
- Fondo progetti art.15.2	6%
- Fondo progetti art.15.5	0%
- Altri Progetti	0%
- Altri Progetti finanziati con risorse di parte stabile	6%
Totale delle somme collegate alla produttività la cui erogazione è subordinata a valutazione	43%

Nella destinazione del fondo compaiono inoltre indennità per specifiche responsabilità per le seguenti somme

Altre somme collegate alla produttività la cui erogazione è subordinata a valutazione	Incidenza sul fondo
- Indennità per particolari responsabilità finanziata con risorse stabili	8%
Altre somme collegate alla produttività la cui erogazione è subordinata a valutazione	8%

Nella destinazione del fondo una parte delle risorse è assorbita da istituti provenienti da precedenti tornate contrattuali e dall'applicazione dei vigenti CCNL

Somme del fondo utilizzate in ottemperanza a vecchie tornate contrattuali	Incidenza sul fondo
- Indennità di comparto a carico del fondo	11%
- Progressioni orizzontali	24%
Somma del fondo utilizzate in ottemperanza a vecchie tornate contrattuali	36%

Possiamo affermare che le stesse rappresentano per elezione un sistema di valorizzazione del personale

mirato e non a pioggia.

In totale una quota del 43% del fondo è destinata al finanziamento dei compensi correlati al raggiungimento degli obiettivi di risultato o a premialità selettiva, percentuale che rispecchia la piena coerenza con i concetti di meritocrazia e premialità previsti dal D.Lgs. n. 150/2009.

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

Le progressioni previste rispettano il principio della selettività per le seguenti ragioni:

- riguardano un'esigua parte dei dipendenti (10% del totale per ogni annualità per tre annualità): la previsione di progressioni per solo il 30% è già di per se elemento di selezione;
- i criteri di assegnazione sono basati sulla valutazione media della performance dell'ultimo triennio secondo i criteri stabiliti dall' art. 5 del CCNL 31.03.1999 ed in attuazione dei principi stabiliti dall' art. 33 del Regolamento comunale di organizzazione degli Uffici;
- un ulteriore elemento di selettività è costituito dalla valutazione minima per ogni annualità: non sono ammessi i dipendenti che hanno riportato una valutazione positiva nelle schede di valutazione della performance non inferiore ad una media di punti 90 nell'ultimo triennio rispetto all' anno di attivazione delle progressioni;
- non concorrono inoltre all'attribuzione delle progressioni i dipendenti che abbiano subito procedimenti disciplinari che si siano conclusi con l'irrogazione di sanzione superiore alla censura nel triennio precedente.

Si attesta pertanto la coerenza del contratto con il principio di selettività delle progressioni.

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

Come si evince dalla importante percentuale destinata agli obiettivi di risultato l'Amministrazione pone particolare rilevanza alla realizzazione degli obiettivi che consentono di gestire la premialità ottimizzandone in particolare l'erogazione ai servizi strategici. I progetti approvati hanno rappresentato gli obiettivi sfidanti e innovativi la cui realizzazione ha comportato un rilevante miglioramento quali-quantitativo del sistema dei servizi del Comune di Montese.

Gli obiettivi strategici e di miglioramento, coordinati con il mantenimento degli standard dell'attività ordinaria, non possono non tenere conto del momento congiunturale e di limitazioni vessazioni relative al pubblico impiego (limiti assunzionali, blocco dei contratti nazionali, blocco dei fondi decentrati al 2015), riduzione dei fondi al verificarsi di cessazioni).

Il Comune di Montese pur in un contesto di bilanci ridotti, ha mantenuto integre le risorse del fondo incentivante (fatti salvi i tagli obbligatori a seguito di cessazioni di personale) convogliandole però, per una percentuale significativa al riconoscimento del merito.

Il presente CCDI, perfettamente in linea con gli indirizzi dell'Amministrazione, si basa sui seguenti principi:

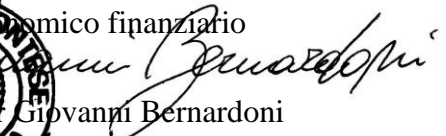
- aumentare il livello di responsabilizzazione individuale ed il grado di coinvolgimento nei processi di miglioramento dell'Ente, valorizzando le competenze professionali del personale a valore irrinunciabile da calarsi nella consapevolezza che la qualità dei servizi erogati dall' Amministrazione è in maggior parte determinata dalla qualità delle prestazioni rese dal personale
- coniugare le esigenze di valorizzazione del personale ed il miglioramento dei risultati per l'Ente.

Ricordiamo inoltre come il Comune di Montese sia stato uno dei pochi Comuni della sua zona e della sua classe dimensionale a mantenere la gestione diretta di un numero così rilevante di servizi: in una situazione come quella attuale che vede il moltiplicarsi degli adempimenti, dal momento che le risorse umane non sono state incrementate risulta spesso sfidante anche riuscire a portare a termine il livello essenziale previsto per i servizi svolti.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

Montese li 10/02/2017
aggiornata al 13/02/2017

=====

Il responsabile del servizio
economico finanziario

Giovanni Bernardoni

