



COMUNE DI SARCEDO

PROVINCIA DI VICENZA

C.F./P. Iva 00266420249 – Municipio: 36030 – Via Roma, 17 – tel. 0445/18506907 fax 0445/88.51.25
e-mail info@comune.sarcedo.vi.it; sarcedo.vi@cert.ip-veneto.net; web: www.comune.sarcedo.vi.it

Sarcedo,07.01.2019

RELAZIONE ILLUSTRATIVA contratto decentrato integrativo anno 2018

Premesso che:

- l'art. 8 del CCNL del 21-05-2018 del personale non dirigente del comparto delle Regioni e delle AA.LL. richiede una relazione illustrativa e una relazione tecnico finanziaria da inviare al revisore dei conti assieme all'ipotesi di contratto collettivo decentrato;
- l'art. 40, comma 3-sexies, del d.lgs. n. 165/2001 (come anche modificato con l'art. 54 del decreto legislativo n. 150 del 2009) prevede che a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni, redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica e che tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1.

Vista la Circolare 19-07-2012 n. 25 del Ministero dell'Economia e delle Finanze (MEF) Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, Ispettorato generale per gli ordinamenti del personale e l'analisi dei costi del lavoro pubblico, ad oggetto: "Schemi di Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria ai contratti integrativi (articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)" la quale – sostanzialmente – stabilisce un contenuto minimo ed obbligatorio della relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria ai contratti integrativi;

Vista la determinazione Area Finanziaria n. 82/2018 ad oggetto: "Ricognizione determinazione del tetto del salario accessorio anno 2016 e fondo anno 2018";

Esaminata l'ipotesi di accordo del 19.12.2018 e il contratto sottoscritto il 31.12.2018.

Si rende di seguito la relazione illustrativa contratto decentrato integrativo anno 2018

MODULO 1: ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI, SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO ED AUTODICHIARAZIONE RELATIVE AGLI ADEMPIMENTI DI LEGGE

Data di sottoscrizione contratto	31.12.2018
Periodo temporale di vigenza	Anno 2018
Composizione delle delegazioni trattanti	<p>PARTE PUBBLICA (DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE N. 67 DEL 20-06-2018)</p> <ul style="list-style-type: none">• Segretario Comunale• Responsabile pro tempore area Finanziaria <p>PARTE SINDACALE: RR.SS.UU.</p> <ul style="list-style-type: none">• CROCE Antonio• MAINO SILVIA• THIELLA MARIAPIA• COGO FABRIZIO <p>ORGANIZZAZIONI SINDACALI AMMESSE ALLA CONTRATTAZIONE:</p> <ul style="list-style-type: none">• C.I.S.L.-F.P.S.• C.G.I.L.-FUNZIONE PUBBLICA• U.I.L.-F.P.L.• DI.C.C.A.P. – S.U.L.P.M.• C.S.A. <p>ORGANIZZAZIONI SINDACALI FIRMATARIE:</p> <ul style="list-style-type: none">• C.G.I.L.• U.I.L.
Soggetti destinatari	Personale dipendente del Comune di Sarcedo.
Materie trattate dal contratto integrativo	<ul style="list-style-type: none">• Utilizzo risorse decentrate anno 2018

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 alla Relazione illustrativa	Parere del Revisore in data 20.12.2018
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso d'inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria.	E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009.
		E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009.
		Obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.lgs. 150/2009: in aggiornamento ed attuato ove e per quanto di competenza.
		La relazione della performance non è stata validata dall'O.I.V. ai sensi dell'art. 14, comma 6, del d.lgs n. 150/2009 (trattasi di adempimento non direttamente applicabile agli enti locali, ex art. 16 del d.lgs. n. 150/2009). Cfr. note sotto.
<p>Note:</p> <ul style="list-style-type: none"> • O.I.V. non costituito. Si richiama qui la delibera CIVIT n. 121/2010 "Osservazioni in ordine al documento avente ad oggetto "L'applicazione del Decreto legislativo n. 150/2009 negli Enti Locali: le Linee guida dell'ANCI in materia di Ciclo della Performance", in base alla quale (secondo il disposto del Profilo n. 6) considerato che l'articolo 14 del decreto legislativo n. 150 del 2009 non trova applicazione ai Comuni (stante il mancato rinvio disposto dall'articolo 16, comma 2, del decreto legislativo n. 150 del 2009 medesimo) la Commissione ritiene che rientri nella discrezionalità del singolo Comune la scelta di costituire o meno l'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.). E' attivo il nucleo di valutazione in composizione monocratica. • Con deliberazione di Giunta Comunale n. 46 del 30-05-2011, il Regolamento sull'ordinamento dei servizi e degli uffici è stato adeguato anche al d.lgs. n. 150/2009. 		

MODULO 2: ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO

A) ILLUSTRAZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO ANNO 2018

Nel contratto collettivo decentrato anno 2018 sono stati confermati gli istituti riportati dal contratto collettivo decentrato anno 2017 sottoscritto in data 21.12.2017, alcuni solo per la destinazione delle risorse mentre per altri sono state disciplinate anche le modalità di utilizzo:

- indennità di rischio (art. 37 del CCNL 14/09/2000);
- indennità di specifiche responsabilità (art. 36 comma 1, lett. i-Art. 17 c. 2 lett. i) del CCNL 01/04/1999
- Indennità per compensare l'esercizio di compiti che comportano una particolare responsabilità (Art. 36 comma 2, lett. F – art. 17, c. 2, lett. f) CCNL 1/4/1999)
- reperibilità (art.23 CCNL 14/09/2000);
- lavoro straordinario anno 2018(art. 14 CCNL 1/4/1999 integrato dall'art. 38 del CCNL 14/9/2000);
- utilizzo di risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane (art. 17 c.2 lett. a) del CCNL 01/04/1999);
- risorse per specifiche disposizioni di legge, art. 15, comma 1, lett. K) ed art. 17, comma 2, lett. g), del CCNL 01.04.1999 (art. 92 Codice contratti pubblici);
- indennità per compensare l'esercizio di compiti che comportano una particolare responsabilità (art. 36 comma , lett. F – art. 17, c.2,lett.f) CCNL 1/4/1999)
- indennità giornaliera di maneggio valori (art. 17,c.2,lett.d CCNL 1/4/1999)
risorse per specifiche disposizioni di legge, art. 15, comma 1, lett. K) ed art. 17 comma 2, lett. g), del CCNL 01.04.1999: l.C.I. (art. 59, comma1, lett. p) d.lgs. n. 446/1997; art. 3, comma 57, della L. n. 662/1996; art. 8, comma1, del CCNL del 05.10.2001; art. 18 Regolamento comunale ICI;
- indennità di disagio (art.17, c.2, lett. E) CCNL 1/4/1999

Si ritiene che – nell'accordo citato, ed in esame – non siano state trattate materie espressamente escluse dalla contrattazione collettiva, ai sensi dell'art. 40, comma 1, del D.Lgs. 165/2001.

B) MODALITÀ DI UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2017

Le risorse decentrate **STABILI** quantificate in € 74.903,23 ed utilizzate per il trattamento economico dei dipendenti in servizio, relativamente agli istituti contrattuali aventi carattere di stabilità e continuità nel tempo, sono di seguito riportate con riferimento all'anno 2018 in via presuntiva:

- indennità di rischio (art. 37 del CCNL 14/09/2000) € 1.500,00 l'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 22.01.2004, è corrisposta al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione al rischio ed è quantificata in complessivi € 30,00 mensili in proporzione (art.41 del CCNL del 22.01.2004) e compete solo per il periodo di effettiva esposizione.

Sono individuate le seguenti figure:

- a) operai
- b) addetti alle pulizie

- indennità di comparto (art. 33 del CCNL 22/01/2004, art. 68 comma 1 CCNL 21.05.2018) € 10.114,37 corrisposta ai sensi del citato articolo; L'indennità di comparto ha natura fissa e ricorrente e viene corrisposta a tutti i dipendenti in servizio;
- indennità di specifiche responsabilità (Art. 36 comma 1, lett. i – Art. 17, c.2, lett. i) CCNL 1/4/1999) €1.200,00;
Si propone l'erogazione dell'indennità nell'importo di € 300,00 lordi annui alle seguenti figure:
 - a) n. 2 dipendenti addetti a ufficio stato civile, anagrafe ed elettorale
 - b) n. 1 dipendente messo comunale con funzioni di ufficiale giudiziario
 - c) n. 1 dipendente addetto ai servizi di protezione civile
- progressioni economiche orizzontali (art. 17 c.2 lett. b) del CCNL 1/4/1999; ART 68 comma 1 CCnl 21.05.2018) € 50.608,86 e comprende:
 - € 5.445,67 per la 1° progressione, dal 01.06.1999;
 - € 2.210,48 per la 2° progressione, dal 01.01.2001;
 - € 252,67 per oneri da classificazione CCNL 1999;
 - € 4.405,52 per la 3° progressione, dal 01.01.2003;
 - € 452,06 per la 4° progressione, dal 01.01.2004;
 - € 11.429,09 per la 5° progressione, dal 01.01.2007;
 - € 2.791,22 per la 6° progressione, dal 01.01.2009;
 - € 5.689,40 per la 7° progressione, dal 01.01.2010
 - € 4.234,41 per la 8° progressione dal 31.12.2015;
 - € 13.698,35 progressioni per nuovi assunti e aumento contrattuale;
- compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi (art. 17 c. 2 lett.a) del CCNL 01/04/1999) € 7.930,00 Si conviene che le quote residue del fondo vengano suddivise tra le Aree in cui è articolata la struttura organizzativa dell'Ente, in proporzione al numero dei dipendenti, tempo-pieno-equivalenti e rapportati ad unità annua, assegnati a ciascuna Area.
Si precisa che tutte le economie accumulate nell'anno a fronte di minori liquidazioni di specifiche voci realizzate nello stesso anno sono devolute al fondo produttività.
Definiti i budget per Area, le modalità di erogazione seguiranno i seguenti criteri:
 - A) il 60% del fondo produttività è destinato a compensare la produttività collettiva in base al raggiungimento degli obiettivi di area fissati nel PRO. Tali obiettivi verranno comunicati all'unità operativa, da parte del responsabile dell'area all'inizio dell'anno. Si attiveranno incontri di monitoraggio e verifica nel corso dell'anno. Gli obiettivi inseriti nel corso dell'anno dovranno essere tempestivamente comunicati all'area interessata.
 - B) il 40% del fondo produttività è destinato a compensare la produttività individuale (raggiungimento degli obiettivi individuali) ed è erogato al personale dipendente in base alla scheda di valutazione.
 La valutazione individuale del dipendente è formulata dal Responsabile competente, che deve consegnare la rispettiva scheda individualmente al soggetto interessato, prevedendo una valutazione intermedia da comunicare entro il mese di giugno dell'anno di riferimento in caso di andamenti negativo del dipendente stesso.
- reperibilità € 3.100,00 (art. 23 CCNL14/09/2000) In considerazione del fatto che è necessario contemperare:
 - l'esigenza dell'Amministrazione di far fronte ai bisogni della cittadinanza aventi carattere di urgenza e improrogabilità;
 - il diritto dei lavoratori ad essere adeguatamente compensati e a veder riconosciuto un corretto bilanciamento tra i tempi di vita e i tempi di lavoro,
 si istituisce il servizio di reperibilità, così come previsto dall'articolo 23 del C.C.N.L. 14/9/2000, che sarà attivo:
 - dalla fine del turno lavorativo (dal lunedì al giovedì dalle ore 17,00, il venerdì dalle ore 12,00) fino alle ore 21,00;
 - il sabato, la domenica e i festivi infrasettimanali dalle ore 8,30 alle ore 20,30
 per tutti i componenti della squadra operai a rotazione ed uno alla volta per interventi non programmabili ed improrogabili nelle aree di intervento individuate dall'Ente.
Per effettuare tale servizio verrà messo a disposizione del dipendente in pronta reperibilità un telefono cellulare.
In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il luogo di intervento nell'arco di trenta minuti.
La retribuzione è prevista dall'articolo 23 del CCNL 14/9/2000. La pronta reperibilità dà diritto ad un giorno di riposo compensativo da fruire entro 15 giorni.
Indennità per compensare l'esercizio di compiti che comportano una particolare responsabilità (Art. 36 comma 2, lett. lett. F – art. 17, c.2,lett.f) CCNL 1/4/1999
- Indennità giornaliera di maneggio valori (Art. 17, c.2, lett.d) CCNL 1/4/1999) € 250,00
Si conferma l'indennità giornaliera per maneggio valori in proporzione al numero di giorni di effettivo svolgimento di tali compiti, nella misura di € 1,03 al giorno al dipendente adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori di cassa, con resa del conto alla competente sezione della Corte dei Conti, individuati in corrispondenza al seguente profilo professionale:
 - economo comunale
- Indennità di disagio (art. 17, c.2, lett. E) CCNL 1/4/1999) € 200,00
Si propone l'erogazione dell'indennità come quota annuale di disagio per il personale comandato presso altri enti.

Le risorse decentrate **VARIABILI** quantificate in € 24.948,11 relativamente agli istituti contrattuali aventi carattere di variabilità e occasionalità nel tempo, sono di seguito riportate con riferimento all'anno 2018.

- Compensi D. Lgs. N. 163/2006 e D.Lgs. 50/2016 non soggetto al limite del fondo come da deliberazione della Corte dei Conti – Sezione Regionale di Controllo per il Veneto n. 429/2018 del 14.11.2018) € 21.148,11, finanzia la progettazione Interna LL.PP. e progettazioni urbanistiche non soggette al limite;
- art. 17, comma 2, lett. g) del ccnl del 01.04.1999; I.C.I. (art. 59, comma 1, lett. p), d.lgs. n. 446/1997; art. 3, comma 57, della L. n. 662/1996; art. 8, comma 1, del CCNL del 05.10.2001; art. 18 Regolamento comunale I.C.I.: € 1.500,00 Relativamente all'attività legata al contrasto all'evasione dell'imposta comunale sugli immobili, ai sensi Regolamento per l'applicazione dell'imposta comunale sugli immobili, viene stanziata una somma derivante dall'attività di controllo destinata complessivamente al personale addetto alle attività di controllo.
- Indennità per compensare l'esercizio di compiti che comportano una particolare responsabilità (Art. 36 comma 2, lett. F – art. 17, c. 2, lett. f) CCNL 1/4/1999) € 300,00 responsabilità vicario ufficio tecnico
- L'integrazione al fondo di cui all'art. 15, comma 2 di euro 2.000,00 viene suddiviso tra i partecipanti ai progetti presentati dai Responsabili di area.

C) EFFETTI ABROGATIVI IMPLICITI

Non si rilevano effetti abrogativi impliciti.

D) ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE IN MATERIA DI MERITOCRAZIA E PREMIALITÀ.

Si conviene che le quote residue del fondo vengano suddivise tra le Aree in cui è articolata la struttura organizzativa dell'Ente, in proporzione al numero dei dipendenti, tempo-pieno-equivalenti e rapportati ad unità annua, assegnati a ciascuna Area.

Si precisa che tutte le economie accumulate nell'anno a fronte di minori liquidazioni di specifiche voci realizzate nello stesso anno sono devolute al fondo produttività.

Definiti i budget per Area, le modalità di erogazione seguiranno i seguenti criteri:

A) il 60% del fondo produttività è destinato a compensare la produttività collettiva in base al raggiungimento degli obiettivi di area fissati nel PRO. Tali obiettivi verranno comunicati all'unità operativa, da parte del responsabile dell'area all'inizio dell'anno. Si attiveranno incontri di monitoraggio e verifica nel corso dell'anno. Gli obiettivi inseriti nel corso dell'anno dovranno essere tempestivamente comunicati all'area interessata.

B) il 40% del fondo produttività è destinato a compensare la produttività individuale (raggiungimento degli obiettivi individuali) ed è erogato al personale dipendente in base alla scheda di valutazione.

La valutazione individuale del dipendente è formulata dal Responsabile competente, che deve consegnare la rispettiva scheda individualmente al soggetto interessato, prevedendo una valutazione intermedia da comunicare entro il mese di giugno dell'anno di riferimento in caso di andamenti negativo del dipendente stesso. Sulla sola quota del 60% (produttività di cui al punto A) in caso di erogazione di incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge (Merloni, ICI, ISTAT) verrà applicata l'eventuale redistribuzione. Sarà calcolata la quota media pro-capite di produttività dell'area interessata e nel caso in cui l'incentivo in questione sia il doppio di tale quota, la somma erogata sarà pari al 50% ; se la quota è pari al 150% della produttività media pro-capite verrà erogato solo il 25% di produttività. Oltre tale soglia non si procederà alla liquidazione. Le quote rimanenti verranno redistribuite nell'area di competenza. L'integrazione al fondo di cui all'art. 15, comm2, viene suddiviso tra i partecipanti ai progetti presentati dai Responsabili di area.

E) ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE SULLA COERENZA CON IL PRINCIPIO DI SELETTIVITÀ DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE

Per l'anno 2018 non sono previste progressioni.

F) ILLUSTRAZIONE DEI RISULTATI ATTESI DALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO IN RELAZIONE AGLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE GESTIONALE

Definiti i budget per Area, le modalità di erogazione seguiranno i seguenti criteri:

A) il 60% del fondo produttività è destinato a compensare la produttività collettiva in base al raggiungimento degli obiettivi di area fissati nel PRO. Tali obiettivi verranno comunicati all'unità operativa, da parte del responsabile dell'area all'inizio dell'anno. Si attiveranno incontri di monitoraggio e verifica nel corso dell'anno. Gli obiettivi inseriti nel corso dell'anno dovranno essere tempestivamente comunicati all'area interessata.

B) il 40% del fondo produttività è destinato a compensare la produttività individuale (raggiungimento degli obiettivi individuali) ed è erogato al personale dipendente in base alla scheda di valutazione.

G) ALTRE INFORMAZIONI RITENUTE UTILI PER LA MIGLIORE COMPRESIONE DEGLI ISTITUTI CONTRATTUALI:

- Non risultano essere stati attivati nuovi servizi o processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti (ex art. 15, comma 5, del CCNL del 01-04-1999). Pertanto, nessuna ulteriore somma risulta essere

stata stanziata a carico del bilancio ai sensi del precitato articolo 15, comma 5, del CCNL del 01-04-1999. Sono stati stanziati euro 2.300,00 (art. 15 comma 2, del CCNL del 01-04-1999) che saranno suddivisi tra i partecipanti ai progetti presentati dai Responsabili di area e € 300,00 per vicario ufficio tecnico.

- Il Comune di Sarcedo non ha dirigenti.



Il Segretario Comunale
Saccardo Firenze

