



COMUNE DI MARCALLO CON CASONE
Provincia di Milano

***Relazione illustrativa
al contratto integrativo
ANNO 2015***

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

PARTE I: La relazione illustrativa

Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

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

Periodo	Anno 2015
Composizione della delegazione trattante	<p><u>Parte Pubblica:</u> Antonella dott.ssa Anecchiarico – Presidente Segretario Comunale Marta Chiodini - Responsabile Area Contabile Daniela dott.ssa Bognetti - Responsabile Area Affari Generali Massimo geom. Ghizzoni - Responsabile Area Tecnica Antonio dott. Schintu - Responsabile Area Vigilanza</p> <p><u>Delegazione Sindacale</u> composta da:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la Rappresentanza Sindacale Unitaria: Monica Cassani Filippo Corallo Laura Ferrari • le Organizzazioni Sindacali Territoriali nelle persone di: Patrizia Ferrari - CISL - FP Sergio Bazzea - DICCAP/SULPM Vera D’Addamo - FP CGIL
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo	Utilizzo risorse decentrate anno 2015 e criteri per la ripartizione.
Rispetto dell’iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	<p>Il Comune di Marcallo con Casone ha adottato il Piano delle Performance e la metodologia di misurazione e valutazione delle performance con deliberazioni G.C. n. 103 del 05/07/2011 e 124 del 08/09/2011.</p> <p>Il Comune di Marcallo con Casone ha adottato il Piano Triennale per la trasparenza e l’integrità 2014/2016 con deliberazione G.C. n. 38 del 18/03/2014.</p> <p>L’Amministrazione ha assolto l’obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell’art. 11 del d.lgs. 150/2009, garantendo la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale delle seguenti informazioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> • il sistema misurazione (approvato con deliberazione G.C. n. 124 del 08/09/2011); • il piano della trasparenza; • Piano Performance 2015/2017 - Approvato con deliberazione G.C. n. 97 del 12/08/2015 - OBIETTIVI. <p>L’erogazione delle performance 2015 avverrà solo dopo aver acquisito l’autorizzazione del Nucleo di Valutazione (N.V.).</p>

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

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede:

1. Illustrazione delle voci che costituiscono il fondo risorse decentrate del personale dipendente non dirigente per l'anno 2015, con indicazione dei riferimenti contrattuali per ogni singola voce e della quantificazione delle quote stabili e delle quote variabili;
2. Destinazione delle quote "stabili" del fondo;
3. Destinazione delle quote "variabili" del fondo;

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

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2015 (escluse le destinazioni fisse e vincolate, come ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri:

CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI:

- **INDENNITA':**

INDENNITA': TURNO

- *descrizione:* indennità riconosciuta agli Agenti di Polizia Locale che svolgono l'orario in turnazione
- *Importo massimo previsto nel fondo* € 3.274,15
- *Riferimento alla norma del CCNL:* (art. 17, comma 2, lettera d), C.C.N.L.98/01)
- *criteri di attribuzione:* in rapporto agli effettivi giorni lavorativi in cui si è effettuata la turnazione

INDENNITA': RISCHIO

- *descrizione:* indennità riconosciuta ai dipendenti che svolgono attività manutentiva ed ai messi comunali
- *Importo massimo previsto nel fondo* € 1.800,00
- *Riferimento alla norma del CCNL:* (art. 17, comma 2, lettera d))
- *criteri di attribuzione:* la quota è stata stabilita in Euro 30,00 mensili, ridotti ad Euro 10,00 in caso di malattia e, quindi, assenza dal lavoro per un periodo uguale o superiore ai 20 giorni mensili

INDENNITA' DISAGIO

- *descrizione:* indennità che viene riconosciuta agli Agenti di Polizia Locale per le attuali modalità organizzative dovute alla carenza di organico che comportano situazioni lavorative disagiate, orario e /o modalità di attuazione, problemi per la salute o connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi "su chiamata" al di fuori della reperibilità.
- *Importo massimo previsto nel fondo* € 750,00
- *Riferimento alla norma del CCNL:* (art. 17, comma 2, lettera e))
- *criteri di attribuzione:* la quota è stata stabilita in Euro 30,00 mensili, ridotti ad Euro 10,00 in caso di malattia e, quindi, assenza dal lavoro per un periodo uguale o superiore ai 20 giorni mensili

Indennità per "MANEGGIO VALORI"

- *descrizione:* indennità da erogare al personale nominato "agente contabile" oppure "econofo comunale" con delibera di G. C.
- *Importo massimo previsto nel fondo* € 1.050,00
- *Riferimento alla norma del CCNL:* (art. 17, comma 2, lettera d))
- *criteri di attribuzione:* vengono erogati nelle seguenti quote: Econofo comunale euro 450/anno; Agente contabile fino a riscossioni 5.000/anno = € 100/anno - riscossioni da 5.001 a 10.000/anno = € 200/anno - riscossioni > 10.000/anno = € 300/anno.

<p><i>Compenso per "PARTICOLARI RESPONSABILITA'"</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>descrizione:</i> compenso attribuito al personale di categoria B e C, quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3, del C.C.N.L. 31/03/99, nonché specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli artt. 8, 9 e 10 del C.C.N.L. 31/03/99 (modificato dall'art. 7 del C.C.N.L. 09/05/06). • <i>Importo massimo previsto nel fondo</i> € 9.125,40 • <i>Riferimento alla norma del CCNL:</i> (art. 17, comma 2, lettera f)) • <i>criteri di attribuzione:</i> criteri stabiliti nella riunione trattante del 29/10/2007

- **PERFORMANCE INDIVIDUALE E COLLETTIVA:**

<p>Performance individuale</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Importo</i> € 7.084,54 • <i>criterio di remunerazione:</i> erogata a seguito di attribuzione, da parte delle P. O., di una valutazione espressa sulle schede di cui all'allegato "c" della metodologia in vigore nell'Ente. La valutazione è riferita al comportamento del dipendente nel concorso al raggiungimento della performance Ente e alla valutazione dei comportamenti professionali.

<p>Performance collettiva</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Importo</i> € 10.626,82 • <i>criterio di remunerazione:</i> la ripartizione avviene sulla base della partecipazione reale al raggiungimento di un obiettivo strategico assegnato dall'Amministrazione ed al grado di raggiungimento dell'obiettivo stesso. La pesatura di ogni singolo obiettivo strategico avviene, come stabilito nella metodologia in vigore presso l'Ente, con l'assegnazione, ad ogni obiettivo, di un "peso strategico", assegnato dalla Giunta Comunale, e di un "peso complessità", assegnato dal Segretario Comunale. Per valutare la percentuale di raggiungimento degli obiettivi vengono identificati, nel mod. B della metodologia in vigore, indicatori misurabili.
--

- **ALTRE DESTINAZIONI:**

<p>INCENTIVI PROGETTAZIONI LAVORI PUBBLICI E CONDONI EDILIZI"</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>descrizione e criteri di remunerazione:</i> trattasi di incentivi previsti da leggi specifiche e i cui criteri di riparto sono regolati dalle stesse e dal regolamento comunale in approvazione, la cui bozza è allegata al C.C.D.I. 2015 • <i>Importo</i> € 472,00 • <i>Riferimento alla norma del CCNL:</i> (art. 15, comma 1, lettera k))
--

c) Gli effetti abrogativi impliciti

Il Contratto Integrativo di riferimento non determina effetti abrogativi impliciti di alcuna norma contrattuale relativa a precedenti Contratti Integrativi stipulati.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definiti nel Piano delle Performance e nella Metodologia di misurazione e valutazione delle performance in vigore nell'Ente, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009.

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

Per l'anno 2015 sono destinate € 542,00 per l'attribuzione di nuove progressioni orizzontali.

Alla luce di quanto sopra illustrato, si attesta che le nuove progressioni economiche verranno attribuite con nuovi criteri definiti dall'Amministrazione, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, tenendo conto della valutazione individuale, che ne costituisce titolo prioritario, nonché in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi; il tutto nel rispetto dei principi dettati dall'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. e dell'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

- f) 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

L'erogazione dei premi connessi legati alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal presente Contratto integrativo, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi assegnati dall'Amministrazione Comunale nel piano delle performance triennale.

La metodologia di valutazione ed erogazione della produttività, nel Comune di Marcallo con Casone, è un sistema molto complesso che tiene conto degli obiettivi assegnati, del loro effettivo raggiungimento valutato con indicatori misurabili, del personale effettivamente coinvolto e delle percentuali di coinvolgimento.

IL RESPONSABILE DELL'AREA CONTABILITÀ

Marta Chiodini

