

# COMUNE DI ROCCA SAN GIOVANNI

Provincia di Chieti

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PORTANTE MODALITA' E CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DEL FONDO PER FUNZIONI TECNICHE

(articolo 40, comma 3-sexies del D.Lgs. n. 165 del 2001)

### Modulo 1 – Scheda 1.1

**Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

<b>Data di sottoscrizione</b>	Preintesa 16.10.2018 Contratto _____																									
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	TRIENNALE																									
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<b>Parte Pubblica</b> <ol style="list-style-type: none"><li>dr.ssa Daniela Giancristofaro Segretario comunale, presidente;</li><li>Antonella Di Lullo, Responsabile del Settore Affari Generali , Ragioneria e Demografici;</li><li>Egidio Iezzi, Responsabile del Settore Assetto e gestione del territorio</li></ol> <b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione</b> <ol style="list-style-type: none"><li>RSU Aziendale (Camillo Giardino, Responsabile del Settore Attività Produttive – Commercio – Vigilanza)</li></ol> <ol style="list-style-type: none"><li>CGIL FP</li><li>CISL FPS</li><li>UIL FPL</li><li>CSA</li></ol> <b>Organizzazioni sindacali firmatarie</b> <ol style="list-style-type: none"><li>CGIL FP: Sergio Zinni</li></ol>																									
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale dell'Ente di qualifica non dirigenziale con rapporto di lavoro sia a tempo indeterminato che determinato																									
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	<p>Si stabiliscono i criteri e le modalità per la ripartizione dell'80% del fondo per le funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 e successive modificazioni e integrazioni.</p> <p>In particolare si conviene che la ripartizione tra i dipendenti interessati della quota di fondo per ciascuna opera o lavoro avviene come segue:</p> <table border="1"><thead><tr><th colspan="5">LAVORI PUBBLICI</th></tr><tr><th>Tabella A</th><th>%</th><th>Prestazione</th><th>Funzione</th><th>%</th></tr></thead><tbody><tr><td>A1</td><td>45</td><td>Responsabilità Procedimento e Programmazione</td><td>Responsabile del procedimento e programmazione Eventuali Collaboratori</td><td>40 5</td></tr><tr><td>A2</td><td>20</td><td>Centrale Di Committenza</td><td>Responsabile Centrale di Committenza Eventuali Collaboratori</td><td>15 5</td></tr><tr><td>B</td><td>10</td><td>Verifica Progettazione</td><td>Tecnico/i responsabile verifica</td><td>10</td></tr></tbody></table>	LAVORI PUBBLICI					Tabella A	%	Prestazione	Funzione	%	A1	45	Responsabilità Procedimento e Programmazione	Responsabile del procedimento e programmazione Eventuali Collaboratori	40 5	A2	20	Centrale Di Committenza	Responsabile Centrale di Committenza Eventuali Collaboratori	15 5	B	10	Verifica Progettazione	Tecnico/i responsabile verifica	10
LAVORI PUBBLICI																										
Tabella A	%	Prestazione	Funzione	%																						
A1	45	Responsabilità Procedimento e Programmazione	Responsabile del procedimento e programmazione Eventuali Collaboratori	40 5																						
A2	20	Centrale Di Committenza	Responsabile Centrale di Committenza Eventuali Collaboratori	15 5																						
B	10	Verifica Progettazione	Tecnico/i responsabile verifica	10																						

C	20	Direzione lavori/ Direzione Esecuzione	Tecnico responsabile	15
			Tecnico collaboratore firmatario di elaborati	5
D	5	Collaudo Tecnico Amministrativo/Certificato Regolare Esecuzione /Conformità e/o Collaudo Statico	Tecnico incaricato	5
	100			100

La ripartizione tra i dipendenti interessati della quota di fondo per ciascuna fornitura o servizio avviene come segue:

<b>FORNITURE E SERVIZI</b> (SOLO PER IL CASO IN CUI E' OBBLIGATORIO NOMINARE IL DIRETTORE DELL'ESECUZIONE).			
<b>1. ATTIVITA' GENERALE</b>	<b>2. QUOTA %</b>	<b>3. ATTIVITA' SPECIFICA</b>	<b>4. %</b>
<b>UFFICIO RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO</b>	45	Responsabile del Procedimento	40
		Collaboratori tecnici ed amministrativi	5
<b>FASE DI GARA (CUC)</b>	20	Responsabile Centrale di Committenza	15
		Eventuali collaboratori	5
<b>FASE DI ESECUZIONE</b>	30	Direzione esecuzione del contratto	25
		Collaboratori tecnici e amministrativi	5
<b>REGOLARE ESECUZIONE</b>	5	Verifica conformità	5
<b>TOTALE</b>	<b>100</b>		<b>100</b>

<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</b>	
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di</b>	Il PEG-Piano della performance 2018 – 2020 è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 22 del 26.04.2018.

	<p><b>legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b></p>	<p>Con deliberazione della Giunta Comunale n. 12 del 22.03.2018 è stato adottato il Programma triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT) 2018/2020 che contiene in una apposita sezione le soluzioni organizzative per assicurare l'adempimento degli obblighi di pubblicazione di dati ed informazioni ai sensi del D.Lgs. n. 97/2016 che ha modificato il D.Lgs. n. 33/2013 ed ha cancellato il separato programma triennale per la trasparenza e l'integrità.</p> <p>Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui al D.Lgs. n. 33/2013 ed in particolare:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. è stata istituita una casella di posta certificata <a href="mailto:comune.roccasangiovanni@pec.it">comune.roccasangiovanni@pec.it</a> il cui indirizzo è stato pubblicato nella pagina iniziale del sito; della stessa casella è stata data comunicazione all'Indice delle Pubbliche Amministrazioni (IPA);</li> <li>2. sono stati pubblicati sul sito istituzionale in apposita sezione denominata "Amministrazione Trasparente": <ol style="list-style-type: none"> <li>a) il Programma triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza;</li> <li>b) il Piano della Performance;</li> <li>c) la Relazione sulla Performance;</li> <li>d) il nominativo ed il curriculum del componente unico del Nucleo di Valutazione;</li> <li>e) i curricula dei titolari di posizioni organizzative, redatti in conformità al vigente modello europeo con l'indicazione degli indirizzi di posta elettronica e i numeri telefonici ad uso professionale;</li> <li>f) il curriculum vitae, l'indirizzo di posta elettronica e i numeri telefonici ad uso professionale del segretario comunale nonché la sua retribuzione;</li> <li>g) i tassi di assenza e di maggiore presenza del personale distinto per Settori;</li> <li>h) i curricula di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico amministrativo e le indennità di carica percepite;</li> <li>i) gli incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti ai dipendenti pubblici e a soggetti privati;</li> <li>j) tutti i procedimenti, distinti per ufficio comunale, con indicato: tipo di procedimento, tempi di conclusione del procedimento, l'unità organizzativa responsabile dell'istruttoria e dell'adozione del provvedimento finale;</li> <li>k) per ciascun Settore, l'elenco degli atti e documenti necessari per ottenere provvedimenti amministrativi.</li> <li>l) ed altro, come risulta anche dalle certificazioni dell'OIV pubblicate nella stessa sezione "Amministrazione trasparente"</li> </ol> </li> </ol> <p>La relazione sulla performance 2017 è stata approvata con deliberazione della G.C. n. 21 del 26.04.2018 ed è stata validata dal componente unico del Nucleo di valutazione in data 03.05.2018 (Prot. 3014 del 04.05.2018).</p>
Eventuali osservazioni		

## **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 in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili)*

#### **1. Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo**

*(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)*

Il contratto decentrato integrativo contiene, ai sensi dell'art.113, comma 3 del D.Lgs. n. 50/2016, i criteri e le modalità per la ripartizione dell'ottanta per cento delle risorse finanziarie del fondo costituito ai sensi del comma 2

del medesimo articolo, per ciascuna opera o lavoro, servizio, da trasfondere poi in un apposito regolamento adottato dalle amministrazioni secondo i rispettivi ordinamenti, tra il responsabile unico del procedimento e i soggetti che svolgono le funzioni tecniche indicate al comma 2 nonché tra i loro collaboratori.

In particolare, si conviene che la corresponsione dell'incentivo è disposta previo accertamento delle specifiche attività svolte dai dipendenti interessati, una volta concluso il relativo procedimento.

Nel caso che un dipendente abbia eseguito più attività fra quelle elencate le percentuali di ripartizione vengono cumulate fra loro. La nomina di collaboratori e la determinazione della percentuale di loro spettanza è competenza del relativo Responsabile.

Gli incentivi corrisposti nell'anno non possono in ogni caso superare il 50% del trattamento economico complessivo annuo lordo.

Le quote parti dell'incentivo corrispondenti a funzioni non svolte, in tutto o in parte, dai medesimi dipendenti, in quanto affidate a personale esterno all'organico dell'amm.ne, ovvero prive del predetto accertamento, non vengono ripartite e determinano un incremento del fondo di cui all'art. 113, comma 2, del D. Lgs. n. 50/2016. Tali quote non devono comportare una maggiorazione dei compensi già stabiliti per i dipendenti interessati dal medesimo lavoro, servizio o fornitura che ha determinato l'incremento. La somma dovrà essere accantonata per l'acquisto da parte dell'ente di beni, strumentazioni e tecnologie funzionali a progetti di innovazione anche per il progressivo uso di metodi e strumenti elettronici specifici di modellazione elettronica informativa per l'edilizia e le infrastrutture, di implementazione delle banche dati per il controllo e il miglioramento della capacità di spesa e di efficientamento informatico, con particolare riferimento alle metodologie e strumentazioni elettroniche per i controlli.

## **2. Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione**

parte non pertinente allo specifico contratto

### **Effetti abrogativi impliciti**

*(rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa)*

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

## **3. 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;*

L'ipotesi di contratto prevede che la corresponsione dell'incentivo è disposta solo previo accertamento delle specifiche attività svolte dai dipendenti interessati, una volta concluso il relativo procedimento e che le quote parti dell'incentivo corrispondenti a funzioni non svolte, in tutto o in parte, dai medesimi dipendenti, in quanto affidate a personale esterno all'organico dell'amm.ne, ovvero prive del predetto accertamento, non vengono ripartite e determinano un incremento del fondo di cui all'art. 113, comma 2, del D. Lgs. n. 50/2016.

## **4. 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)*

parte non pertinente allo specifico contratto

## **5. 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.**

Si prevede che il completamento delle procedure preordinate all'approvazione del regolamento per l'erogazione degli incentivi di cui si tratta, possa indurre il personale a svolgere i propri compiti con maggiore impegno dal

momento che i dipendenti interessati possono sentirsi remunerati degnamente per il lavoro svolto e per le connesse responsabilità che assumono.

6. **altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto:** nessuna.

Rocca San Giovanni, lì 23.10.2018

**IL PRESIDENTE DELEGAZIONE Parte Pubblica**

Daniela Giancristofaro