

COMUNE DI ROCCA SAN GIOVANNI

Provincia di Chieti

RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ECONOMICO 2013 DEL PERSONALE DEL COMUNE DI ROCCA SAN GIOVANNI

(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

Data di sottoscrizione	Preintesa 14.05.2013 Contratto _____
Periodo temporale di vigenza	1° gennaio 2013 – 31 dicembre 2013
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica <ol style="list-style-type: none">1. dr.ssa Daniela Giancristofaro Segretario comunale, presidente;2. Pietro Giardino, Responsabile del Settore Affari Generali e Ragioneria;3. Egidio Iezzi, Responsabile del Settore Assetto e gestione del territorio4. Camillo Giardino, Responsabile del Settore Attività Produttive – Commercio – Vigilanza Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione <ol style="list-style-type: none">1. RSU Aziendale2. CGIL FP3. CISL FPS4. DICCAP - SULPM5. UIL FPL6. CSA Organizzazioni sindacali firmatarie <ol style="list-style-type: none">1. RSU Aziendale: Maria Luisa Magni2. CGIL FP: Sergio Zinni3. CISL FPS: Gabriele Martelli
Soggetti destinatari	Personale dell'Ente di qualifica non dirigenziale con rapporto di lavoro sia a tempo indeterminato che determinato
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Si stabilisce la misura delle risorse 2013 da destinare a: <ol style="list-style-type: none">a) Indennità di comparto secondo la disciplina recata dall'art.33 del CCNL 22.1.2004b) Progressione economica orizzontale secondo la disciplina recata dall'art.6 del CDILT (Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Normativo di Livello Territoriale) stipulato in data 6.12.2011 ai sensi dell'art. 6 del CCNL 1° aprile 1999 come sostituito dall'art. 5 del CCNL



	<p>22.01.2004 e art. 40, comma 3-bis del D.Lgs. n. 165 del 2001.</p> <p>c) Compenso per specifiche responsabilità secondo la disciplina recata dall'art.7 del CCDILT 6.12.2011.</p> <p>d) Indennità per maneggio valori secondo la disciplina recata dall'art.14 del CCDILT 6.12.2011.</p> <p>e) Indennità di rischio secondo la disciplina recata dall'art.12 del CCDILT 6.12.2011.</p> <p>f) Indennità per mancata fruizione del giorno di riposo settimanale secondo la disciplina recata dall'art.15 del CCDILT 6.12.2011.</p> <p>g) Indennità per orario di lavoro festivo-notturno-festivo notturno secondo la disciplina recata dall'art.16 del CCDILT 6.12.2011.</p> <p>h) Incentivazione della performance individuale secondo la disciplina recata dall'art.5 del CCDILT 6.12.2011.</p> <p>i) Lavoro straordinario 'istituto trova applicazione secondo la disciplina recata dall'art.19 del CCDILT 6.12.2011.</p>	
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	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>Con deliberazione della Giunta Comunale n. 49 del 3 ottobre 2012 è stato adottato il Piano della performance 2012 – 2014 previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 unificato organicamente con il PEG 2012 ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL</p> <p>Con deliberazione della Giunta Comunale n. 47 del 03.08.2011 è stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. n. 150/2009 e dall'art. 10, comma 8, lett. a) del D.Lgs. n. 33/2013, programma aggiornato con deliberazione n. 61 del 12.12.2012</p>

		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al comma 8 dell'art. 11 del D.Gsl. n. 150/2009 ed in particolare:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. è stata istituita una casella di posta certificata comune.roccasangiovanni@pec.it il cui indirizzo è stato pubblicato nella pagina iniziale del sito; della stessa casella è stata data comunicazione al DigitPA - Ente nazionale per la digitalizzazione della pubblica amministrazione (ex CNIPA); 2. sono stati pubblicati sul sito istituzionale in apposita sezione denominata "Trasparenza Valutazione e Merito": <ol style="list-style-type: none"> a) il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità; b) il Piano della Performance 2012-2014; c) la Relazione sulla Performance 2011; d) il nominativo ed il curriculum dei componenti degli Organismi indipendenti di valutazione; 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; f) il curriculum vitae, l'indirizzo di posta elettronica e i numeri telefonici ad uso professionale del segretario comunale nonché la sua retribuzione; g) i tassi di assenza e di maggiore presenza del personale distinto per Settori; h) i curricula di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico amministrativo e le indennità di carica percepite; i) gli incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti ai dipendenti pubblici e a soggetti privati; j) tutti i procedimenti, distinti per ufficio comunale, con indicato: tipo di procedimento, tempi di conclusione del procedimento, il responsabile del procedimento e l'unità organizzativa responsabile dell'istruttoria e dell'adozione del provvedimento finale; k) per ciascun Settore, l'elenco degli atti e documenti necessari per ottenere provvedimenti amministrativi. l) ed altro
		<p>La relazione sulla Performance 2011 approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 37 del 27 giugno 2012 è stata validata dall'OIV in data 6 luglio 2012 ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c) e del comma 6 del D. Lgs. n. 150/2009</p>
<p>Eventuali osservazioni</p>		<p>Per l'anno 2013 non è stato ancora approvato il PEG- Piano della performance, né è stata ancora approvata e pubblicata la relazione sulla performance 2012.</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 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 economico per l'annualità 2013 contiene la ripartizione delle risorse decentrate relative all'anno in corso ai sensi dell'art. 4, comma 2, lett. a) del CCNL 1° aprile 1999.

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

A) RISORSE DI PARTE STABILE (come definite dal 2° comma dell'art.31 del CCNL)	ANNO 2013		ANNO 2013	
	IMPORTO	MISURA	IMPORTO	MISURA
	€ 24.167,53			
	A)a	indennità di comparto ex art. 33 CCNL 24/01/04;	€ 4.817,70	19,93%
	A)b	progressioni orizzontali secondo la disciplina dell'art. 5 del CCNL 31.03.1999;	€ 4.440,91	18,38%
	A)c	indennità di rischio ex art.17 comma 2, lett. d) del CCNL del 01.04.1999	€ 990,00	4,10%
	A)d	indennità di disagio ex art.17 comma 2, lett. d) del CCNL del 01.04.1999	€ -	0,00%
	A)e	maneggio valori ex art.17 comma 2, lett. d) del CCNL del 01.04.1999 e art.36 del CCNL 14.09.2000;	€ 286,00	1,18%
	A)f	Compenso aggiuntivo per attività prestata in giorno festivo ex art. 24, comma 1 del CCNL 14.09.2000	€ 400,00	1,66%
	A)g	Compenso aggiuntivo per orario ordinario notturno e festivo ex art. 24, comma 5 del CCNL 14.09.2000	€ 300,00	1,24%
	A)h	specifiche responsabilità come previste dall'art. 17 comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.99 e art. 36 del CCNL del 22/01/04;	€ 4.650,00	19,24%
	A)i	specifiche responsabilità come previste dall'art. 17 comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.99 e art. 36 del CCNL del 22/01/04;	€ 600,00	2,48%
	A)l	Fondo di riserva	€ 200,00	0,83%
	A)j	produttività ed il miglioramento dei servizi di cui alla lett. a) dell'art 17 comma 2 del CCNL 1/4/99 e art. 37 del CCNL 22/01/04.	€ 7.482,92	30,96%
B) RISORSE DI PARTE VARIABILE (€ 2.550,60 + risorse non utilizzate nell'esercizio precedente € 0)		B)a	€ 2.550,00	
	€ 2.550,00	Totale risorse produttività (A1 + Ba)	€ 10.032,92	
	€ 26.717,53	TOTALE PROIEZIONE DI SPESA	€ 26.717,53	

3. 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

4. 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;

Le specifiche risorse destinate alla corresponsione delle indennità per le specifiche responsabilità (ex art. 17, comma 2 lettere f) e i) del CCNL 1° aprile 1999 come integrato dall'art. 36, comma 2, del CCNL 22.01.2004), saranno erogate sulla base di compiti di responsabilità effettivamente affidati dal Responsabile del Settore o dal Sindaco in veste di Ufficiale di Governo con atto formale, compiti che non possono essere attribuiti, ai sensi dell'art. 7 del CCDILT stipulato il 6.12.2011 al personale che abbia riportato, nell'anno precedente, una valutazione inferiore a 75/100 e ciò in ossequio all'art. 20, comma 1, lett. e) del D.Lgs. n. 150/2009 ed al punto 3.2.7 – comma 12 del vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale).

Le risorse destinate all'incentivazione della performance individuale (**€ 10.032,92**) sono attribuite, secondo l'autonoma decisione degli enti appartenenti all'Unione "Città della Frentania e Costa dei Trabocchi" ai sensi dell'art. 31, comma 3, del D.Lgs. n. 150/2009, in base alla disciplina del Sistema unico di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale del personale degli enti aderenti alla gestione associata dell'OIV, approvato dalla Giunta dell'Unione dei Comuni "Città della Frentania e Costa dei Trabocchi" con deliberazione n. 11/2011 del 28.03.2011, successivamente modificato con deliberazione della Giunta dell'Unione n. 23 del 17.10.2011 a seguito dell'emanazione del D.Lgs. n. 141/2011.

Tale disciplina, in attesa dell'entrata in vigore della differenziazione retributiva in fasce prevista dagli articoli 19, commi 2 e 3, e 31, comma 2, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, garantisce l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance al personale, in applicazione del principio di differenziazione.

Per il personale delle categorie, il punto 11 (Norma transitoria) del Sistema stabilisce che il fondo premiale che residua dopo la ripartizione effettuata con la metodologia in uso nel periodo transitorio, è attribuito in misura uguale ai dipendenti concorrenti che hanno conseguito la valutazione di punti 100.

5. 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)

L'ipotesi di CCDI non prevede nuove progressioni economiche in quanto il meccanismo di progressione è regolato dal CCDLT stipulato il 6.12.2011 e in ogni caso esse sono sospese per il triennio 2011-2013 in attuazione dell'articolo 9, commi 1 e 21, del D.L. 78/2010

6. 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.

Il contratto che si intende sottoscrivere prevede uno stanziamento di somme dedicate all'incentivazione della performance individuale che è basata sulla valutazione di ogni dipendente ad opera del rispettivo Capo Settore. Nel punteggio massimo complessivo, 25 punti sono destinati alla capacità di raggiungere



obiettivi. Gli obiettivi sono quelli strategici e gestionali che saranno previsti nel PEG 2013 - Piano della Performance 2013-2015 i quali in sintesi prevederanno:

- la dematerializzazione degli atti con incremento progressivo dell'uso della PEC;
- l'aggiornamento del piano triennale della trasparenza e dell'integrità;
- la piena utilizzazione dei software gestionali in uso
- incremento di efficienza dei servizi manutentivi esterni con particolare riferimento alla pubblica illuminazione;
- la tempestività negli interventi di ripristino della viabilità in caso di abbondanti nevicate.

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

Rocca San Giovanni, lì 27.06.2013

IL PRESIDENTE DELEGAZIONE P.P.

Daniela Giancristofaro
