



# COMUNE DI ROCCA SAN GIOVANNI

PROVINCIA DI CHIETI

Piazza degli Eroi, 14 – 66020 Rocca San Giovanni  
Telefono 0872 607033 – 0872 60121 – 0872 60630 – Fax 0872 620247

## **RELAZIONE ILLUSTRATIVA SULL'IPOTESI DI CCDI DEL PERSONALE DI ROCCA SAN GIOVANNI PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE RELATIVE ALL'ANNO 2011.**

### **La sottoscritta Presidente della delegazione trattante di parte pubblica del Comune intestato**

Visto l'art.40, comma 3-sexies, nonché l'art.40-bis, comma 4, del D.Lgs. 30.3.2001 n.165, secondo cui ogni contratto integrativo va corredato, tra l'altro, da una relazione illustrativa certificata dal revisore dei conti, da redigere tramite lo schema appositamente predisposto dal MEF d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, al momento non ancora disponibile sui siti istituzionali;

Vista la circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica 13.5.2010 n. 7 la quale specifica che la suddetta relazione deve evidenziare, in particolare, gli effetti attesi dalla stipulazione del contratto integrativo sui livelli di produttività del personale e sull'efficienza dei servizi erogati, anche in relazione all'interesse specifico della collettività;

Ritenuto doveroso fornire ogni utile elemento per favorire la corretta certificazione dei costi da parte dell'organo di revisione contabile e la valutazione di merito sulle scelte negoziali da parte della Giunta che deve autorizzare la firma del contratto collettivo decentrato integrativo del personale del comune di Rocca San Giovanni per l'utilizzo delle risorse decentrate relative all'anno 2011;

### **Rappresenta quanto segue**

in merito all'ipotesi di contratto su cui si è trovato un accordo nell'incontro del 9 settembre 2011:

- con nota del 5 agosto 2011, Prot. n. 4603 il sottoscritto Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, come individuata dall'art. 34 del vigente regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 7 dell' 11.03.2011, ha convocato la delegazione sindacale per l'avvio delle trattative per la definizione del CCDI per l'annualità economica, da condurre nel rispetto delle direttive impartite dal sindaco per le vie brevi;
- dopo un primo incontro tenutosi il 30.08.2011, in data 09.09.2011 è stata siglata, con le rappresentanze sindacali, l'ipotesi di CCDI per l'utilizzo delle risorse decentrate relative all'anno 2011;
- la consistenza delle risorse decentrate, ai sensi degli articoli 31 e 32 del CCNL del 24.01.2004, è stata quantificata in via provvisoria con determinazione del responsabile del Settore Affari Generali - Ragioneria n. 14/57 del 23.02.2011 in **€ 26.861,78**, come risulta dal seguente prospetto:

risorse stabili	€ 24.311,18
risorse variabili	€ 2.550,60
- nella determinazione in parola, non si è fatto ricorso all'applicazione dell'art.15, comma 5, del CCNL 1.4.1999 e, pertanto, non sono state previste risorse aggiuntive;
- le risorse stabili verranno utilizzate prioritariamente per il finanziamento dell'indennità di comparto (€ 5.005,50 che rappresentano il 20.59% delle risorse stabili) e delle progressioni economiche orizzontali consolidate (€ 6.255,45 che rappresentano il 25.73% delle risorse stabili);
- le restanti risorse stabili, oltre alle risorse variabili pari a € 2.550,60, verranno utilizzate per il finanziamento dei seguenti istituti:
  - 1. indennità di rischio** (€ 990,00 che rappresentano il 4.07% delle risorse stabili).  
L'istituto trova applicazione per il personale secondo la disciplina dell'art. 7, comma 1 del CCDI stipulato il 9.02.2010. L'attribuzione dell'indennità è comunque subordinata alla sussistenza di tutte le condizioni previste dall'art. 37 del CCNL 14.9.2000, ed è determinata in € 30,00 mensili lordi; con l'ipotesi di CCDI siglata, tenuto conto dei più recenti ed autorevoli orientamenti (ARAN parere 900-37A9) in base ai quali l'uso del computer rientra oggi come ordinario strumento di lavoro, nella normale attività dei dipendenti di tutte le categorie, tanto che non appare condivisibile la decisione di

riconoscere un compenso specifico a titolo di indennità di rischio per ciò che appare normalità gestionale, si va a modificare la previsione dell'art. 7, comma 1 del CCDI del 9.02.2010 eliminando la seguente tipologia di rischio: esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di videoterminali elettronici (per almeno 20 ore settimanali);

**2. indennità di disagio** (€ 990,00 che rappresentano il 4.07% delle risorse stabili)

l'istituto trova applicazione per il personale secondo la disciplina dell'art. 7, comma 3 del CCDI stipulato il 9.02.2010 L'attribuzione dell'indennità è comunque subordinata alla sussistenza di tutte le condizioni previste dall'art.37 del CCNL 14.9.2000. La originaria previsione del CCDI 9.02.2010, tenuto conto dei più recenti ed autorevoli orientamenti (ARAN parere 900-37A9) in base ai quali il disagio è sicuramente una condizione di lavoro meno gravosa del rischio, per cui sembra razionale affermare che il valore mensile della indennità di disagio debba essere inferiore a quella del rischio, è stata modificata riconducendo la misura dell'indennità di disagio a € 30 mensili;

**3. indennità per maneggio valori** (€ 286,00 che rappresentano l'1,187% delle risorse stabili)

l'istituto trova applicazione nella misura di 1 € al giorno ex art.17 comma 2, lett. d) del CCNL del 01.04.1999 e art.36 del CCNL 14.09.2000;

**4. compenso servizio in giorno di riposo settimanale** (€ 500,00 che rappresentano il 2,06% delle risorse stabili)

l'istituto trova applicazione ai sensi dell'art. 24, comma 1, del CCNL 14/09/2000 come sostituito dall'art. 14, comma 1, del CCNL 05/10/2001, nei riguardi del personale che, per particolari esigenze di servizio rilevate dai competenti responsabili di settore, non usufruisce del giorno di riposo settimanale;

**5. compenso per lavoro ordinario notturno e festivo** (€ 350,00 che rappresentano l'1,44% delle risorse stabili)

l'istituto trova applicazione per il personale secondo la disciplina di cui all'art. 24, comma 5 del CCNL 14.09.2000;

**6. indennità per specifiche responsabilità ex art. 17, comma 2 lettera f)** (€ 4.300,00 che rappresentano il 17% delle risorse stabili)

l'istituto trova applicazione nei riguardi del personale ascritto alle categorie B e C secondo la disciplina dell'art. 7, comma 4 del CCDI stipulato il 9.02.2010;

**7. indennità per specifiche responsabilità ex art. 17, comma 2 lettera i)** (€ 600,00 che rappresentano il 2,47% delle risorse stabili)

l'istituto trova applicazione per il personale secondo la disciplina dell'art. 7, comma 5 del CCDI stipulato il 9.02.2010;

**8. incentivazione della performance** (€ 7.584,83 di cui € 5.034,23 pari al 20,71% delle risorse stabili e interamente tutte le risorse variabili)

l'istituto troverà applicazione secondo i criteri introdotti dal D.Lgs. n. 150/2009, così come modificato dal D.Lgs 141/2011, in materia di misurazione e valutazione della performance e della disciplina contenuta nel 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 con deliberazione n. 11/2011 del 28.03.2011, in applicazione uniforme tra tutti i comuni dell'Unione dei Comuni "Città della Frentania e Costa dei Trabocchi" che hanno aderito alla funzione OIV;

In coerenza con le direttive impartite in via breve dal competente organo politico, gli effetti attesi dalla stipulazione del CCDI siglato il 09.09.2011 possono fondamentalmente così riassumersi:

- conformità dei contenuti alle disposizioni legislative e contrattuali disciplinanti le materie demandate alla contrattazione decentrata di livello aziendale, pur nelle more dell'adeguamento del vigente CCDI normativo da effettuarsi, ai sensi dell'art. 64, comma 4, del D.Lgs. n.150/2009, entro il 31.12.2011;
- utilizzo mirato e selettivo dei vari istituti contrattuali, volto a rafforzare l'efficacia dell'azione amministrativa ed a migliorare la qualità dei servizi erogati dall'Ente, nell'ottica di andare incontro alle esigenze dei cittadini offrendo un prodotto più rispondente alle loro aspettative;
- responsabilizzazione del personale e valorizzazione delle capacità individuali, mediante l'affermazione di criteri meritocratici nell'affidamento degli incarichi e nell'incentivazione delle prestazioni.

Rocca San Giovanni, lì 15.09.2011

**IL PRESIDENTE DELEGAZIONE P.P.**

Daniela Giancristofaro