

COMUNE DI ROCCA SAN GIOVANNI

Provincia di Chieti

RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ECONOMICO 2016 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 04.10.2016 Contratto
Periodo temporale di vigenza	1° gennaio 2016 – 31 dicembre 2016
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica <ol style="list-style-type: none">1. dr.ssa Daniela Giancristofaro Segretario comunale, presidente;2. Antonella Di Lullo, Responsabile del Settore Affari Generali, Ragioneria e Demografici;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. CGIL FP: Sergio Zinni2. 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 2016 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 22.01.2004 e art. 40, comma 3-bis del D.Lgs. n. 165 del 2001.c) Compenso per specifiche responsabilità secondo la disciplina recata dall'art.7 del CCDILT 6.12.2011.d) Indennità per maneggio valori secondo la disciplina recata

	<p>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 l'istituto trova applicazione secondo la disciplina recata dall'art.19 del CCDILT 6.12.2011.</p>	
<p>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</p>	
	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>Il PEG-Piano della performance 2016 – 2018 è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n.29 del 30.06.2016. La relazione sulla performance 2015-2017 non è stata ancora approvata in quanto è ancora in corso la verifica del raggiungimento degli obiettivi e la valutazione delle Posizioni Organizzative.</p>
		<p>Con deliberazione della Giunta Comunale n. 6 del 23.02.2016 è stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità per il triennio 2016/2018 previsto dall'art. 10, comma 8, lett. a) del D.Lgs. n. 33/2013.</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"> 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 "Amministrazione Trasparente": <ol style="list-style-type: none"> a) il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità; b) il Piano della Performance 2013-2015- 2014-2016- 2015-2017 e 2016-2018; c) la Relazione sulla Performance 2012, 2013 e 2014; d) il nominativo ed il curriculum del componente unico dell'Organismo indipendente 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, come risulta anche dalle certificazioni dell'OIV pubblicate nella stessa sezione "Amministrazione trasparente" sotto-sezione "Disposizioni generali"
		<p>La relazione sulla Performance 2014 approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 66 del 22.10.2015 è stata validata dall'OIV in data 2.11.2015 ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c) e del comma 6 del D. Lgs. n. 150/2009</p>
Eventuali osservazioni		<p>Non è stata ancora approvata e pubblicata la relazione sulla performance 2015.</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 2016 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 2016		
	ANNO 2016		VOCI CONTRATTUALI FINANZIATE	IMPORITO	MISURA
	€ 25.616,61	A)a	indennità di comparto ex art. 33 CCNL 24/01/04;	€ 4.109,04	16,04%
		A)b	progressioni orizzontali secondo la disciplina dell'art. 5 del CCNL 31.03.1999;	€ 2.756,24	10,76%
		A)c	indennità di rischio ex art.17 comma 2, lett. d) del CCNL del 01.04.1999	€ 780,00	3,04%
		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;	€ 572,00	2,23%
		A)f	Compenso aggiuntivo per attività prestata in giorno festivo ex art. 24, comma 1 del CCNL 14.09.2000	€ 400,00	1,56%
		A)g	Compenso aggiuntivo per orario ordinario notturno e festivo ex art. 24, comma 5 del CCNL 14.09.2000	€ 300,00	1,17%
		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	18,15%
		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;	€ 750,00	2,93%
		A)l	Fondo di riserva	€ 200,00	0,78%
		A)m	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.	€ 11.099,33	43,33%
B) RISORSE DI PARTE VARIABILE (€ 1.200,51 + risorse non utilizzate nell'esercizio precedente € 0)		B)a	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.	€ 1.200,51	
	€ 1.200,51		Totale risorse produttività (A)l + Ba)	€ 12.299,84	
	€ 26.817,12		TOTALE PROIEZIONE DI SPESA	€ 26.817,12	

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 (**€ 12.299,84**) sono attribuite, secondo l'autonoma decisione dell'ente 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 e confermato con deliberazione della Giunta Comunale n. 17 del 12.03.2015 a seguito del recesso dall'Unione a decorrere dal 1° gennaio 2015, deliberato dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 9 del 23 giugno 2014.

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. Il meccanismo di progressione è regolato dal CCDLT stipulato il 6.12.2011 e, pur non essendo più in vigore la disciplina dettata dall'articolo 9, comma 1 del D.L. 78/2010 convertito nella Legge 122/2010, il cui contenuto è stato prorogato fino al 31.12.2014 dall'art.1, comma 1, lett. a) del D.P.R. 4.09.2016, n.122, per l'anno 2016 non verrà attribuita alcuna nuova PEO.

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. Del punteggio massimo complessivo, 25 punti sono destinati alla capacità di raggiungere obiettivi. Gli obiettivi sono quelli strategici e gestionali previsti nel PEG-Piano della Performance 2016 – 2018 i quali, in sintesi, prevedono:

- la pubblicazione di dati aperti in esecuzione del Regolamento relativo alla facoltà di accesso telematico e al riutilizzo dei dati pubblici approvato ai sensi dell'art. 9 del D.L. 18.10.2012, n. 179, convertito nella Legge 17.12.2012, n. 221 che ha sostituito l'articolo 52 (Accesso telematico e riutilizzo dei dati delle pubbliche amministrazioni) del Codice dell'Amministrazione Digitale;

- l'incremento della prevenzione e vigilanza del territorio in materia di circolazione stradale con pattuglie;
 - prevenzione in materia di commercio mediante consegna di informativa ai titolari di esercizi pubblici sull'obbligo di esposizione del cartello recante l'orario di effettiva apertura e chiusura e sulle regole in merito ai giochi leciti;
 - Registrazione nuove concessioni cimiteriali con rappresentazione grafica;
 - Adeguamento e messa a norma impianto elettrico archivio di deposito;
 - Individuazione immobili non in regola con le norme sull'accatastamento al fine di accertare nuove e maggiori entrate tributarie e di partecipare all'accertamento delle relative imposte erariali spettanti allo Stato;
 - Formazione al personale per gestione dei documenti amministrativi in formato elettronico in vista della completa digitalizzazione della P.A.;
7. **altre informazioni** eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto: nessuna.

Rocca San Giovanni, lì 04.10.2016

IL PRESIDENTE DELEGAZIONE P.P.

Daniela Giancristofaro
