

COMUNE DI ROCCA SAN GIOVANNI

Provincia di Chieti

RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ECONOMICO 2017 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 03.08.2017 Contratto _____
Periodo temporale di vigenza	1° gennaio 2017 – 31 dicembre 2017
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 2017 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.</p>	
	<p>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 2017 – 2019 è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 36 del 27.06.2017.</p> <p>Con deliberazione della Giunta Comunale n. 12 del 29.03.2017 è stato adottato il Programma triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT) 2017/2019 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"> 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 di prevenzione della corruzione e per la trasparenza; b) il Piano della Performance; c) la Relazione sulla Performance; d) il nominativo ed il curriculum del componente unico del Nucleo 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, 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"
Eventuali osservazioni		<p>La relazione sulla performance 2016-2018 è stata approvata con deliberazione della G.C. n. 33 del 13.06.2017 ed è stata validata dal componente unico del Nucleo di valutazione in data 14.06.2017.</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 2017 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 2017	VOCI CONTRATTUALI FINANZIATE	ANNO 2017	
			IMPORTO	MISURA
	€ 25.082,72	A)a	indennità di comparto ex art. 33 CCNL 24/01/04;	€ 3.682,08 14,68%
		A)b	progressioni orizzontali secondo la disciplina dell'art. 5 del CCNL 31.03.1999;	€ 2.445,43 9,75%
		A)c	indennità di rischio ex art.17 comma 2, lett. d) del CCNL del 01.04.1999	€ 660,00 2,63%
		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 2,28%
		A)f	Compenso aggiuntivo per attività prestata in giorno festivo ex art. 24, comma 1 del CCNL 14.09.2000	€ 400,00 1,59%
		A)g	Compenso aggiuntivo per orario ordinario notturno e festivo ex art. 24, comma 5 del CCNL 14.09.2000	€ 300,00 1,20%
		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 18,54%
		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;	€ 1.050,00 4,19%
		A)l	Fondo di riserva	€ 200,00 0,80%
		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.	€ 11.123,21 44,35%
B) RISORSE DI PARTE VARIABILE (€ 2,882,16 + 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.	€ 2.882,44
	€ 2.882,44		Totale risorse produttività (Al + Ba)	€ 14.005,65
	€ 27.965,16		TOTALE PROIEZIONE DI SPESA	€ 27.965,16

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 (**€ 14.005,65**) 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 individuale del personale* approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 32 del 13.06.2017.

Tale disciplina, in attesa della riforma del lavoro pubblico, 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.

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 prevede di attribuire nuove progressioni economiche orizzontali per un numero di dipendenti non superiore a due unità a partire dal 1° gennaio 2018, non essendo più in vigore la disciplina dettata dall'art.9, comma 1, del D.L. 78/2010 convertito in L.122/2010, il cui contenuto era stato prorogato fino al 31.12.2014 dall'art. 1, comma 1, lett. a), D.P.R. 4 settembre 2013, n. 122.

L'istituto trova applicazione secondo la disciplina recata dall'art.6 del CCDILT 6.12.2011 e dal vigente *Regolamento per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali* approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 32 del 13.06.2017. Tale disciplina prevede che l'attribuzione di nuove PEO avvenga mediante un'unica graduatoria redatta sulla base della media delle valutazioni riportate in base al Sistema di misurazione e valutazione della performance nell'ultimo trimestre.

A tal fine verranno utilizzate risorse pari a **€ 1.694,42** che corrispondono alle risorse che erano destinate alle progressioni economiche orizzontale del personale cessato nell'ultimo triennio. L'importo stimato di € 1.694,42 vincola l'utilizzazione della risorse decentrate per l'anno 2018 e per le quote eventualmente non attribuite, confluisce nelle disponibilità destinate alla performance individuale.

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, 30 punti sono destinati alla capacità di raggiungere obiettivi individuali o di gruppo. Gli obiettivi sono quelli che conseguono agli obiettivi assegnati alle Posizioni Organizzative con il PEG-Piano della Performance 2017 – 2019 i quali, in sintesi, prevedono:

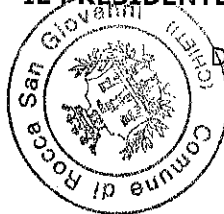
- l'incremento della prevenzione e vigilanza del territorio in materia di circolazione stradale con pattuglie;
- Il censimento dei cani detenuti dai cittadini per evitare il fenomeno dell'abbandono e del randagismo;
- Controllo della pubblicità dei prezzi e dell'orario di apertura degli esercizi commerciali di vendita al dettaglio;
- Pubblicazione sul sito istituzionale della modulistica standardizzata relativa all'edilizia;
- Redazione programma biennale degli acquisti di beni e servizi;
- Attività di accertamento I.M.U. ANNO 2012

- Riclassificazione delle voci economico/patrimoniali secondo i nuovi principi contabili.

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

Rocca San Giovanni, lì 08.08.2017

IL PRESIDENTE DELEGAZIONE Parte Pubblica



Daniela Grandistoraro