

COMUNE DI CAMPOFRANCO

Provincia di Caltanissetta

RELAZIONE ILLUSTRATIVA Al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo *Art. 40, c. 3 sexies, D.lgs 165/2001 e s.m.i.*

Modulo 1 - Scheda 1

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

Data di sottoscrizione	Contratto sottoscritto definitivamente il <u>01/12/2014</u>
Periodo temporale di vigenza	ANNO 2016
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica: Presidente: - Segretario Comunale Componenti: - Responsabile Area Amministrativa - Responsabile Area Finanziaria - Responsabile Area Tecnico-Ambientale - Responsabile Area Vigilanza</p> <p>Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione e firmatarie: - RSU Aziendale - CGIL CISL UIL</p>
Soggetti destinatari	Tutto il Personale dipendente a Tempo Indeterminato e Tempo Determinato
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>Gli istituti previsti dal contratto integrativo sono: - Produttività - P. E. O. - Particolari responsabilità - Specifiche responsabilità - Compensi per rischio - Compensi per attività disagiate - Reperibilità - Turnazioni - Lavoro straordinario - Festivi - Maneggio valori - Orario plurisettimanale</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.	Acquisizione certificazione Revisore del Conto Data _____ Prot. n. _____
		Eventuali rilievi del Revisore del Conto: _____
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria.	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009, con deliberazione di G. M. n. <u>124</u> del <u>22/12/2010</u> .
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del D. Lgs. n. 33/2013, con Deliberazione di G. M. n. <u>6</u> del <u>31/1/2014</u> .
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D. Lgs. 150/2009.
Eventuali osservazioni		

Let. A):

Illustrazione dell'articolato del contratto

Modulo 2

Riferimento normativo – art. 31 C.C.N.L. 22/1/2004:

Oggetto dell'ipotesi di piattaforma per la ripartizione del fondo risorse decentrate anno 2016 sono gli istituti contrattuali ritenuti prioritari dall'Amministrazione per la migliore realizzazione del programma di governo, delle scelte di bilancio e degli obiettivi che sono stati assegnati ai Responsabili, volendo altresì perseguire l'obiettivo di fornire indicazioni in ordine alle scelte prioritarie che devono presiedere all'utilizzazione delle risorse sia stabili che variabili, allo scopo di conseguire un miglioramento dell'attività dell'ente in termini di efficienza, efficacia ed una corretta attivazione dei meccanismi di incentivazione del personale dipendente.

L'ipotesi contrattuale, nello stabilire la destinazione delle risorse ha tenuto conto delle indicazioni fornite dalla Giunta Comunale con Deliberazione n. 42 del 17/5/2016, che hanno come finalità quella di orientare l'azione negoziale della parte pubblica verso determinati obiettivi, come previsto dall'art.4 comma 1 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.

Relativamente all'istituto dell'orario plurisettimanale, di cui all'art. 17 del CCDI, lo stesso potrà essere utilizzato in favore del personale a tempo determinato addetto al servizio di Mensa Scolastica, con utilizzo da 24 a 30 ore settimanali, in considerazione del maggior carico di lavoro presente nel periodo di attuazione della refezione scolastica, con recupero delle ore effettivamente espletate nei periodi di chiusura delle attività scolastiche.

Criteri di erogazione adottati:

Le risorse disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti contrattuali, secondo i seguenti criteri:

- a) - corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- b) - riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) - necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) - rispondenza a particolari condizioni di erogazione dei servizi;
- e) - in base ai principi dell'art. 18 del D.lgs. n. 150/2009 il sistema di valutazione del personale stabilisce i seguenti principi: la selettività del sistema premiante, vale a dire la differenziazione degli esiti tra singoli dipendenti; la valorizzazione dei dipendenti che hanno performance elevate; il divieto esplicito di distribuire incentivi e premi in assenza delle verifiche ed attestazioni in base al vigente sistema di valutazione.

Si è convenuto sui seguenti principi fondamentali:

- a) - i sistemi incentivanti la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b) - le risorse attraverso il sistema di valutazione sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;
- c) - la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui dalla prestazione lavorativa del dipendente discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, nonché al miglioramento quanti-qualitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni ed alla attuale resa dei servizi ordinari;
- d) - la prestazione individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;

Si rileva che nella previsione degli istituti contrattuali si è tenuto conto di obiettivi consolidati e contenuti nella deliberazione di G. M. n. 42/2016 avanti citata.

Oggetto dell'ipotesi di piattaforma sono gli istituti contrattuali ritenuti prioritari dall'Amministrazione per la migliore realizzazione del programma di governo, delle scelte di

bilancio e degli obiettivi che sono stati assegnati o che verranno assegnati ai Responsabili di P.O.

Le risorse del fondo, non sufficienti alla copertura finanziaria di tutti gli istituti contrattuali previsti nel C.C.D.I., vengono utilizzate allo scopo di giungere ad un miglioramento dell'attività dell'Ente attraverso il finanziamento di taluni istituti essenziali, non solo in termini di efficacia e di efficienza, ma anche nei confronti dei servizi rivolti all'utenza.

Non vengono destinati fondi, per l'anno 2015, per i seguenti istituti contrattuali:

- Produttività;
- P. E. O.;
- Turnazione;
- Festivi;
- Orario plurisettimanale.

Let. B): Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse**Istituti contrattuali finanziati con il Fondo risorse decentrate 2016**

Con Determinazione dell'Area Finanziaria n. 19 del 6/5/2016 – Reg. Gen. n. 342 del 9/5/2016, è stato costituito il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2016, secondo le seguenti risultanze:

- Risorse decentrate di parte Stabile, da ripartire in sede di contrattazione:	€ 20.727,73
- Fondo Lavoro Straordinario (art. 14, c. 1, C.C.N.L. 1/4/99)	€ 1.910,74
- Risorse decentrate di parte Variabile (art. 15, c. 1, lett. k, C.C.N.L. 1/4/99)	€ 24.459,09;

In sede di Contrattazione Decentrata di parte Pubblica e Privata, di cui al Verbale n. 1 del 7/6/2016, tenuto conto degli istituti contrattuali previsti nel C. C. D. I. per l'anno 2016, è stato ripartito il Fondo come segue:

INDENNITA' DI RISCHIO: Art. 37 CCNL 14/ 9/2000 – Art. 41 CCNL 22/1/2004

Vanno individuate le condizioni di rischio effettivamente presenti nell'ente (modalità di esecuzione delle prestazioni, ambiente di lavoro rischioso) nel rispetto dei seguenti criteri :

- La corresponsione di tale indennità è dovuta per il solo periodo di esposizione al rischio;
- È esclusa la corresponsione dell'indennità correlata al possesso di un profilo professionale o alla appartenenza ad una categoria professionale.

Pertanto, l'individuazione dei soggetti a rischio andrà fatta con riferimento alla situazione concreta del singolo lavoratore del settore, su indicazione del Responsabile del servizio interessato.

Area Amministrativa:

- N. 3 Inservienti Asilo Nido		
€ 30,00 X 10 mesi (esclusi i mesi di Luglio e Agosto) =	€	900,00
- N. 1 Coordinatrice servizio Mensa Scolastica	€ 30,00 X 8 mesi =	€ 240,00
- N. 2 Inservienti addetti preparazione pasti Mensa Scolastica		
€ 30,00 X 8 mesi X n. 2 unità =	€	480,00
- N. 1 Autista Scuolabus	€ 30,00 X 8 mesi =	€ 240,00
<u>Area Tecnico-Ambientale:</u>		
- N. 2 Unità – Personale addetto alla manutenzione (Uff. Tecnico)		
€ 30,00 X 11 mesi X n. 2 unità =	€	660,00
	Sommano	€ 2.520,00

INDENNITA' DI DISAGIO: Art 17, comma 2, lett. e), CCNL 1/4/1999

Vanno individuate le condizioni di disagio effettivamente presenti nell'ente nel rispetto dei seguenti criteri :

- Corresponsione della relativa indennità in presenza di una condizione di lavoro disagiata derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro e per il solo periodo di esposizione al disagio.
- Da corrispondere al personale chiamato a modifiche dell'orario di lavoro, svolto di norma in orari non coincidenti con gli ordinari orari di servizio, nonché prestazioni lavorative in giornate festive.

- N. 1 Autista Scuolabus	€ 25,00 X 8 mesi =	€ 200,00
- N. 1 Inserviente accomp. alunni sullo Scuolabus	€ 25,00 X 8 mesi =	€ 200,00
- N. 2 Custodi – manutentori cimiteriali	€ 25,00 X 10 mesi =	€ 500,00
	Sommano	€ 900,00

SPECIFICHE RESPONSABILITA': Art. 7 CCNL del 9/5/2006

Tale indennità contrattuale viene attribuita alle unità designate quali "Ufficiale Anagrafe".

- N. 2 Unità Servizi Anagrafici	€ 300,00 X n. 2 unità =	€ 600,00
---------------------------------	-------------------------	----------

SPECIFICHE RESPONSABILITA', Art. 17, comma 2, lett. i), CCNL 1/4/1999

Tali compensi vanno correlati allo svolgimento di compiti che comportano specifiche responsabilità allo scopo di garantire la differenziazione del trattamento economico in coerenza con l'effettivo svolgimento di prestazioni lavorative.

Si può attribuire al personale appartenente alle categorie B, C e D a cui sia stato incaricato di particolari responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizione organizzativa.

I Responsabili di P.O. individuano, con proprio provvedimento, i soggetti assegnatari di compiti particolarmente onerosi o che comportano specifiche responsabilità, rispetto a quelle ordinarie proprie della categoria e profilo di appartenenza.

- N. 3 Unità per sostituzione Responsabili di P. O.

€ 920,00 X n. 1 unità Area Amministrativa

€ 920,00 X n. 1 unità " Tecnica

€ 920,00 X n. 1 unità " Vigilanza

€ 2.760,00

- "Funzioni Plurime"

€ 670,00 X n. 1 unità Area Amministrativa

€ 670,00

€ 670,00 X n. 1 unità " Vigilanza

€ 670,00

€ 670,00 X n. 1 unità " Tecnico-Ambientale

€ 670,00

€ 670,00 X n. 2 unità " Finanziaria

€ 1.340,00

Contrattisti:

€ 410,00 X n. 3 unità (n. 1 Area Tecnica + n.2 Area Amm.va a 24 ore settim.)

€ 1.230,00

€ 360,00 X n. 1 unità (n. 1 Area Tecnica a 21 ore settimanali)

€ 360,00

Sommano € 7.700,00

MANEGGIO VALORI: Art. 36 CCNL 14/9/2000

Destinato al personale adibito, in via continuativa, a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, al quale compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati e per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito al servizio.

- N. 1 Unità Area Finanziaria

€ 407,73

INDENNITA' REPERIBILITA' PROTEZIONE CIVILE:

€ 7.000,00

Art. 23 CCNL 14/9/2000 come integrato dall'art. 11 CCNL 5/10/2001

INDENNITA' REPERIBILITA' UFFICIO ANAGRAFE:

€ 1.600,00

Art. 23 CCNL 14/9/2000 come integrato dall'art. 11 CCNL 5/10/2001

TOTALE Risorse Decentrate Stabili € 20.727,73

FONDO STRAORDINARIO: Art. 38 CCNL 14/9/2000

Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.

Per esigenze e attività al di fuori del normale orario di lavoro, ove preventivabili, si deve fare fronte con l'istituto dell'orario plurisettimanale, mentre occorre corrispondere adeguato riposo compensativo in caso di straordinario effettuato nelle giornate di reperibilità, previo consenso del lavoratore interessato.

Nell'ipotesi di lavoro straordinario, dunque non preventivabile, sarà corrisposto al dipendente, previo consenso, il riposo compensativo, rapportato alle ore realmente effettuate e autorizzate.

- € 650,00 Area Amministrativa

- € 610,74 Area Tecnico-Ambientale

- € 650,00 Area Finanziaria

TOTALE Fondo Straordinario € 1.910,74

Risorse decentrate di parte Variabile per specifiche disposizioni di legge:

come da Allegato alla Determina Area Finanziaria del 9/5/2016 – Reg. Gen. n. 342

(art. 15,c. 1, lett. k, C.C.N.L. 1/4/199)

TOTALE Risorse Decentrate Variabili € 24.459,09

TOTALE GENERALE € 47.097,56

Let. C): EFFETTI ABROGATIVI IMPLICITI

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

Let. D): ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON LE PREVISIONI DI MERITOCRAZIA E PREMIALITA' AI FINI DELLA CORRESPONSIONE DEGLI INCENTIVI PER LA PERFORMANCE INDIVIDUALE ED ORGANIZZATIVA

La misurazione e la valutazione della performance individuale è effettuata secondo le modalità approvate con Deliberazione della Giunta Municipale n. 25 dell'8/3/2011 – Allegato "C" ed è collegata:

- al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura e alle competenze dimostrate;

La valutazione sarà effettuata dai rispettivi Responsabili di Posizione Organizzativa.

Let. E): ILLUSTRAZIONE E ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON IL PRINCIPIO DI SELETTIVITA' DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE FINANZIATE CON IL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA – PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Non viene prevista nessuna somma per le progressioni orizzontali.

Let. F): ILLUSTRAZIONE RISULTATI ATTESI DALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO, IN CORRELAZIONE CON GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE GESTIONALE (Piano delle Performance) ADOTTATI DALL'AMMINISTRAZIONE IN COERENZA CON LE PREVISIONI DEL TIT. II DEL D. LGS 150/2009

I risultati attesi consistono in un miglioramento dell'attività dell'Ente in termini di efficienza e di efficacia, mediante una corretta attivazione dei meccanismi di incentivazione del personale dipendente.

Let. G): ALTRE INFORMAZIONI EVENTUALMENTE RITENUTE UTILI

=====
Campofranco, li 8/6/2016

Il Responsabile dell'Area Amministrativa

(A. Lo Curcio)

7

