

COMUNE DI CAMPOFRANCO

Provincia di Caltanissetta

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

Art. 40, c. 3 series, 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 _____ |
| Periodo temporale di vigenza | ANNO 2018 |
| Composizione della delegazione trattante | Parte Pubblica: Presidente: - Segretario Comunale Componenti: - Responsabile Area Amministrativa - Responsabile Area Finanziaria - Responsabile Area Tecnico-Ambientale - Responsabile Area Vigilanza Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione e firmatarie: - RSU Aziendale - CGIL CISL UIL |
| Soggetti destinatari | Tutto il Personale dipendente a Tempo Indeterminato e Tempo Determinato |
| Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica) | 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 align="center">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 align="center">Acquisizione certificazione Revisore del Conto</p> <p>Data _____ Prot. n. _____</p> <p align="center">Eventuali rilievi del Revisore del Conto:</p> <p>_____</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>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009, con deliberazione di G. M. n. 124 del 22/12/2010.</p> | |
| | | <p>È stato adottato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, rispettivamente:</p> <p>- Periodo 2018/2020: approvato con la Deliberazione di G.M. n. 12 del 31/1/2018;</p> <p>- Periodo 2019/2021: approvato con la Deliberazione di G.M. n. 8 dell'1/2/2019.</p> | |
| | | <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D. Lgs. 150/2009.</p> | |
| <p>Eventuali osservazioni</p> | | | |

Riferimento normativo – art.68 del CCNL 21.05.2018:

Oggetto dell'ipotesi di piattaforma per la ripartizione del fondo risorse decentrate anno 2018 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. 11 del 5/2/2019, 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. 11/2019 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 2018, per i seguenti istituti contrattuali:

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

**Let. B): Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse
Istituti contrattuali finanziati con il Fondo risorse decentrate 2018**

Con Determinazione dell'Area Finanziaria n. 47 del 24/12/2018, è stato costituito il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2018, secondo le seguenti risultanze:

- Risorse decentrate di parte Stabile, da ripartire in sede di contrattazione: €. 20.647,56
- 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) €. 23.159,00

Totale Generale €. **45.717,30**

In sede di Contrattazione Decentrata di parte Pubblica e Privata, di cui al Verbale n. 3 del 15/3/2019, tenuto conto degli istituti contrattuali previsti nel C. C. D. I. per l'anno 2018, è stato ripartito il Fondo come segue:

➤ **Indennità 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;
- É 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.

Ai sensi dell'art. 41 del CCNL 22/1/2004, l'indennità è quantificata in complessivi €. 30,00 mensili.

- N. 9 unità: Inservienti Asilo Nido/Mensa Scolastica; Somma prevista €. **1.680,00**

➤ **Indennità 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.

Ai sensi dell'art. 41 del CCNL 22/1/2004, l'indennità è quantificata in complessivi €. 25,00 mensili

- N. 1 Autista Scuolabus € 200,00

- N. 2 Accompagnatori sullo Scuolabus € 200,00

- N. 4 Operatori per servizio cimiteriale estivo € 200,00 Somma prevista €. **600,00**

➤ **Indennità per Particolari Responsabilità** in applicazione di quanto previsto dall'art 17, comma 2, lett. i), del CCNL del 1.4.1999.

Non è consentita l'erogazione di due o più compensi di lavori volti a remunerare la stessa condizione di lavoro. Ad ogni compenso deve corrispondere una fattispecie o una causale sostanzialmente diversa.

- N. 2 Servizi Anagrafici/Stato Civile € 600,00

- N. 1 Ufficiale Elettorale € 300,00 Somma prevista €. **900,00**

➤ **Indennità per Specifiche Responsabilità** in applicazione di quanto previsto dall'art 17, comma 2, lett. f), del CCNL del 1.4.1999.

Detta indennità va correlata allo svolgimento di compiti che comportano specifiche responsabilità allo scopo di garantire la differenziazione del trattamento economico in coerenza con lo svolgimento di prestazioni differenziate.

La corresponsione di tali indennità può essere attribuita al personale appartenente alle categorie B, C e D che sia stato incaricato di specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizione organizzativa secondo la disciplina degli artt. 8 e 11 del CCNL 1/4/1999.

Si prevede di corrispondere tale indennità:

a) - Al personale che svolge funzioni di sostituzione dei Responsabili di Posizione Organizzativa appositamente individuato con Decreto Sindacale. Viene fissata nella misura di €. 920,00 all'anno e dovrà essere commisurata al periodo contemplato nei provvedimenti di nomina.

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono previste per un importo pari a €. **1.569,00**

b) - Al personale che svolge funzioni plurime con Categoria B - C e D. Viene fissata nella misura di €.300,00 all'anno per le Categorie " B " e nella misura di €. 585,00 per le Categorie " C " e " D ", e dovrà essere commisurata al periodo contemplato nel contratto di lavoro. La stessa non è cumulabile con l'indennità di cui al punto precedente per il periodo in cui questa viene riconosciuta.
Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono previste per un importo pari a €. **6.772,45**

➤ **Indennità Maneggio Valori Art. 36 CCNL 14/9/2000**

E' corrisposta al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa e risponda di tale maneggio. Per servizio deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui valori di cassa siano continuativamente maneggiati (es. servizio economato).

L'importo di tale indennità è fissato nella misura di € 36,00 mensili e compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche in precedenza specificate.

- N. 1 Economo

Somma prevista €. **400,00**

➤ **Indennità per attività in giornata domenicale o festività infrasettimanale in applicazione dell'art. 24, del CCNL del 14.9.2000**

E' corrisposta ai dipendenti che per particolari esigenze di servizio prestano la propria attività in giornata festiva.

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono destinate al personale che ha assicurato l'apertura domenicale e nei giorni festivi infrasettimanali del cimitero comunale.

- N. 6 Operatori Esecutivi

Cimitero Comunale

Somma prevista €. **508,80**

➤ **Indennità di Reperibilità in applicazione dell'art. 23, comma 5, del CCNL del 14.9.2000, come integrato dall'art. 11 del CCNL del 5/10/2001**

L'indennità per reperibilità viene corrisposta:

a. in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'Ente non differibili e riferite a servizi essenziali.

b. la reperibilità va preventivamente comunicata all'Ufficio Personale, nonché a tutti gli organi interni ed esterni interessati, almeno con cadenza mensile;

c. viene è quantificata in € 10,32 lordi per 12 ore al giorno, frazionata in rapporto all'effettiva consistenza oraria del turno.

d. Il dipendente non può essere adibito a più di 6 turni mensili.

e. Tale indennità è corrisposta dopo aver accertato i servizi effettivamente svolti.

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono previste per il personale dell'Ufficio Protezione Civile e per i Servizi Demografici/Stato Civile, per come qui di seguito indicato:

- N. 8 unità Ufficio Protezione Civile € 7.317,31

- N. 3 unità Servizi Demografici/Stato Civile € 900,00

Somma prevista €. **8.217,31**

TOTALE Risorse Decentrate Stabili € 20.647,56

Risorse decentrate di parte Variabile per specifiche disposizioni di legge:

come da Allegato "A" alla Determina Area Finanziaria n. 47 del 24/12/2018 – Reg. Gen. n.1041 (art. 15,c. 1, lett. k, C.C.N.L. 1/4/199)

TOTALE Risorse Decentrate Variabili € 23.159,00

Fondo Straordinario Art. 14, comma 1

€ **1.910,74**

TOTALE GENERALE € 45.717,30

6

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, il 18/3/2019



Il Responsabile dell'Area Amministrativa
(A. Lo Cascio)