

COMUNE DI MARIANOPOLI
LIBERO CONSORZIO DI CALTANISSETTA

Prot. N.6627.....

12 DIC 2016
Data

Relazione illustrativa tecnico-finanziaria

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

| | | |
|--|--|---|
| Data di sottoscrizione | | Ipotesi 07.12.2016 |
| Periodo temporale di vigenza | | Parte normativa 2016/2018 – Parte economica 2016 |
| Composizione della delegazione trattante | | <p>Parte Pubblica: Dott.ssa Irene Borzellieri - Presidente Rag. Santa Siragusa – Membro Arch. Francesco Montagna – Membro</p> <p>Organizzazioni sindacali invitate alla contrattazione: CGIL FP, CISL FPS, UIL FPL, C.S.A., DICCAP Firmatarie della preintesa:</p> <p>R.S.U. firmatarie: Lombardo Giuseppe Panepinto Angela Panzica Antonino</p> |
| Soggetti destinatari | | Personale dipendente dell'Ente (privo di dirigenza) |
| Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica) | | <p>a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2016 b) fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lettera, f) del CCNL 31.3.1999;</p> |
| Rispetto dell'iter adempimenti procedurale 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. | <p>La presente relazione ad integrazione della relazione tecnica a firma del responsabile del settore economico-finanziario verrà trasmessa all'organo di revisione per la dovuta certificazione sull'ipotesi di contratto decentrato integrativo 2016/2018, parte economica 2016</p> <p>In caso di rilievi dell'organo di revisione verranno poste in essere le dovute misure correttive.</p> |
| | Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della | <p>È stato adottato il Regolamento per la gestione, misurazione e valutazione della performance con deliberazione di G.C. 18 del 13.04.2016. In base al predetto regolamento, il Piano della Performance va adottato entro trenta giorni dall'approvazione del bilancio di previsione.</p> <p>È stato adottato Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Illegalità per il triennio 2016/2018, approvato con Deliberazione di Giunta comunale n.4 del 25.01.2016</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 per quanto di competenza.</p> |

| | | |
|-------------------------------------|------------------------------------|--|
| | retribuzione accessoria | La Relazione della Performance, in base al Regolamento per la gestione, misurazione e valutazione della performance con deliberazione di G.C. 18 del 13.04.2016 deve essere elaborata dall'organismo di valutazione e approvata dalla Giunta Comunale entro i termini per l'approvazione del rendiconto di gestione. |
| Eventuali osservazioni ----- | | |

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 - altre informazioni utili)

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Il contratto si compone di n. 20 articoli e n. 3 allegati disciplinanti:

| | |
|-------------|--|
| Articolo 1 | Premessa |
| Articolo 2 | Oggetto e durata dell'intesa (triennio 2016/2018 per la parte normativa e anno 2016 per la parte economica) |
| Articolo 3 | Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del CCDI |
| Articolo 4 | Relazioni sindacali |
| Articolo 5 | Disciplina del lavoro straordinario |
| Articolo 6 | Disciplina della banca delle ore |
| Articolo 7 | Criteri generali per la costituzione del Fondo risorse decentrate |
| Articolo 8 | Progressione Economica Orizzontale (PEO) |
| Articolo 9 | Risorse destinate al pagamento dell'indennità di turno |
| Articolo 10 | Risorse destinate al pagamento dell'indennità di rischio |
| Articolo 11 | Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate |
| Articolo 12 | Risorse destinate al pagamento dell'indennità di reperibilità |
| Articolo 13 | Risorse destinate al pagamento dell'indennità di maneggio valori |
| Articolo 14 | Indennità per orario ordinario di lavoro festivo-notturno-festivo notturno |
| Articolo 15 | Indennità per mancata fruizione del giorno di riposo settimanale |
| Articolo 16 | Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità |
| Articolo 17 | Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità |
| Articolo 18 | Risorse destinate a compensare la performance organizzativa e individuale |
| Articolo 19 | Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge |
| Articolo 20 | Disposizione finale e di rinvio |
| Allegato A | Risorse decentrate destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività |
| Allegato B | Riparto risorse decentrate anno 2016 |
| Allegato C | Scheda per attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità (CCNL 01.04.99 art. 17 comma 2 lett.f - CCDI art. 16) |

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui all'articolo 7 le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

| Istituti contrattuali applicati | Importo |
|---|----------------|
| Incentivo produttività - CCNL 1.4.1999 art. 17, comma 2, lett. a) | 18.379,00 |
| Progressioni economiche orizzontali - CCNL 1.4.1999 art. 17, comma 2, lett. b) | |
| Retribuzione di posizione e risultato p.o. - CCNL 1.4.1999 art. 17, comma 2, lett. c) | |
| Indennità di turno - CCNL 1.4.1999 art. 17, comma 2, lett. d) | |
| Indennità di reperibilità- CCNL 1.4.1999 art. 17, comma 2, lett. d) | 3.560,00 |
| Indennità di rischio - CCNL 1.4.1999 art. 17, comma 2, lett. d) | 360,00 |

| | |
|--|------------------|
| Indennità di maneggio valori - CCNL 1.4.1999 art. 17, comma 2, lett. d) | 350,00 |
| Indennità di disagio - CCNL 1.4.1999 art. 17, comma 2, lett. e) | |
| Compenso per specifiche responsabilità - CCNL 1.4.1999 art. 17, comma 2, lett. f) | 6.750,00 |
| Compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, avvocatura, ecc.) - CCNL 1.4.1999 art. 17, comma 2, lett. g) | |
| Compenso per specifiche responsabilità di determinate figure professionali.) - CCNL 1.4.1999 art. 17, comma 2, lett. i) | 600,00 |
| Indennità per personale educativo e docente - CCNL 5.10.2001 art. 6 | |
| Indennità per personale educativo nido d'infanzia - CCNL 14.9.2000 art. 31, c. 7 | |
| Indennità di comparto - CCNL 22.1.2004 art. 33 | |
| Altro | |
| Somme rinviate | |
| TOTALE | 29.999,00 |

C) Effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto al personale si applica il Regolamento per la gestione, misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione di G.C. 18 del 13.04.2016.

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

Lo schema di CCDI non prevede nuove progressioni economiche.

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Il presente contratto dà concreta attuazione alle disposizioni contenute del D.Lgs. 150/2009. In particolare, poiché la valutazione del personale si estrinseca nella misurazione della performance da intendersi sia come performance organizzativa che individuale, le risorse decentrate destinate alla premialità sono finalizzate ad incentivare l'effettivo raggiungimento degli obiettivi prefissati dall'amministrazione comunale e contenuti nel Piano della performance/Piano degli obiettivi. Pertanto gli istituti premiali disciplinati dal presente accordo si inseriscono pienamente nel Ciclo della performance attuato nell'Ente.

Con le disposizioni contenute nell'accordo si implementa il collegamento fra il riconoscimento del compenso legato alla performance, il sistema di programmazione dell'ente, l'attività svolta dai dipendenti, l'assegnazione degli obiettivi e la conseguente rendicontazione; vengono altresì razionalizzate le regole per il riconoscimento di una serie di indennità, con l'obiettivo di renderne maggiormente selettivo e trasparente il percorso di attribuzione.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

=====

Il Responsabile del Settore

