

COMUNE DI MARIANOPOLI
LIBERO CONSORZIO DI CALTANISSETTA

Prot. N. 7213

Data 17 DIC 2018

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 sottoscritta il 14.12.2018
Periodo temporale di vigenza		Parte normativa 2018/2020 – Parte economica 2018
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. Firmatarie della preintesa: -----</p> <p>R.S.U. firmatarie: Lombardo Baglio Teresa Giuseppina Lombardo Giuseppe 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 2018 b) fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 68 comma 2 del CCNL del 21 maggio 2018;</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 2018/2020</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 retribuzione accessoria	È stato adottato il Regolamento per la gestione, misurazione e valutazione della performance con deliberazione di G.C. 18 del 13.04.2016. Il Piano della Performance è in corso di adozione.
		È stato adottato Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Illegalità per il triennio 2017/2019, approvato con Deliberazione di Giunta comunale n.31 del 31.01.2017
		Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui ai d.lgs. 14 marzo 2013 n. 33
		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.

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. 22 articoli e n. 3 allegati disciplinanti:

Articolo 1	Oggetto e durata dell'intesa
Articolo 2	Disciplina del lavoro straordinario
Articolo 3	Disciplina della banca delle ore
Articolo 4	Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
Articolo 5	Innovazioni tecnologiche, formazione e aggiornamento professionale
Articolo 6	Criteri generali per la costituzione, ripartizione e destinazione del Fondo risorse decentrate
Articolo 7	Criteri generali per la progressione economica orizzontale (PEO)
Articolo 8	Premio correlato alla performance organizzativa
Articolo 9	Premio correlato alla performance individuale
Articolo 10	Maggiorazione del premio individuale
Articolo 11	Incarichi di posizione organizzativa
Articolo 12	Indennità condizioni di lavoro
Articolo 13	Indennità per il personale di Polizia Locale
Articolo 14	Risorse destinate al pagamento dell'indennità di turno
Articolo 15	Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente
Articolo 16	Flessibilità dell'orario di lavoro
Articolo 17	Orario multiperiodale
Articolo 18	Risorse destinate al pagamento dell'indennità di reperibilità
Articolo 19	Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità
Articolo 20	Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità
Articolo 21	Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge
Articolo 22	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 2018
Allegato C	Scheda per l'attribuzione dell'indennità di specifiche responsabilità (CCNL 21.05.2018 ART. 70quinquies 1 – CCDI ART. 19).

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui all'articolo 6 le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

ISTITUTI FINANZIATI	
Premi correlati alla performance organizzativa e individuale, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dagli artt. 8 e ss. del presente contratto integrativo;	€ 23.809,09
Indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art.12 del presente contratto integrativo.	€ 1.050,00 di cui: - € 720,00 per i. di rischio; - € 30,00 per i. di disagio; - € 300,00 per maneggio valori.
Indennità di reperibilità (art. 18 del CCDI)	€ 1.500,00
Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies, da destinare al personale non dirigente, di cui Euro 6.750,00 per le indennità di cui al comma 1 del medesimo articolo, sulla base dei criteri definiti	€ 7.750,00

dall'art. 19 e dalla scheda allegata (ALL. C) del presente contratto integrativo, ed Euro 1.000,00 per le indennità di cui al comma 2 del medesimo articolo, sulla base dei criteri definiti dall'art. 20 del presente contratto integrativo;	
Indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quater, da destinare al personale della polizia locale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 13 del presente contratto integrativo	€ 100,00

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

Dal momento che 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, a seguito dell'entrata in vigore del CCNL del 21.05.2018, con l'obiettivo di renderne maggiormente selettivo e trasparente il percorso di attribuzione.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

=====

Il Responsabile del Settore Affari Generali
Ins. Salvatore Noto

(firmato digitalmente)