

RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DELL'ANNO 2012

MODULO 1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

A) Data di sottoscrizione: 21/12/2012

B) Periodo temporale di vigenza: 1/1/2012 - 31/12/2012

C) Composizione della delegazione trattante:

- Delegazione trattante di parte pubblica: Dott. Angelo Domenico Decandia - Dirigente del settore economico finanziario (in sostituzione del presidente)
- Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: Presidente delle RR.SS.UU. - CGIL FP - CISL FPS - UIL FPL
- Organizzazioni sindacali firmatarie: Presidente delle RR.SS.UU. - CGIL FP - CISL FPS - UIL FPL

D) Soggetti destinatari: personale dipendente

E) Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica): approvazione del fondo per la contrattazione integrativa dell'anno 2012 (art. 15 e 17 del CCNL 1.4.1999)

F) Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione:

Con determinazione dirigenziale n. 765 del 11/12/2012 la parte stabile del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2012 è stata quantificata in Euro 351.461,00.

Con deliberazione della Giunta comunale n. 198 del 14/12/2012 la parte variabile del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2012 è stata quantificata in Euro 34.339,00.

In data 21/12/2012 la delegazione di parte pubblica e le rappresentanze sindacali, ivi incluse le RR.SS.UU., hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo del fondo per la contrattazione collettiva dell'anno 2012.

In data 15/5/2013 il Nucleo di Valutazione ha provveduto all'accertamento delle effettive disponibilità di bilancio pari a euro 34.339,00 che l'Amministrazione ha espressamente destinato al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità all'interno del fondo per le risorse decentrate anno 2012.

Infine con nota prot. n. 10247 del 15/5/2013 la relazione illustrativa e la relazione tecnico finanziaria sono state trasmesse all'organo di revisione contabile per la prescritta certificazione.

G) Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.

È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno, rilasciata in data 16/5/2013.

H) 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 (non vincolante per gli enti locali)? Sì.
- È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009 (non vincolante per gli enti locali)? No.
- È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009 (non vincolante per gli enti locali)? Sì, per quanto concerne gli obblighi di pubblicazione dei curricula dei dirigenti e gli incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti a soggetti privati.
- La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del D.Lgs. n. 150/2009 (non vincolante per gli enti locali)? No.

Le sopra elencate domande prevedono adempimenti non obbligatori per gli enti locali. La stessa Commissione per la valutazione la trasparenza e l'integrità della amministrazioni pubbliche (Civit) con deliberazione 3 febbraio 2011, n. 6, ha avuto modo di precisare che l'adeguamento da parte degli enti locali alle disposizioni di cui al d.lgs. n. 150/2009 va riferito "esclusivamente agli articoli e ai commi richiamati dal comma 2 dell'art. 16 e dal comma 1 dell'art. 31, in quanto altrimenti si verificherebbe l'incongruenza che, a seguito del mancato tempestivo adeguamento, si avrebbe un'applicazione più ampia di quella che il legislatore ha voluto a regime, sulla base anche dell'intesa con la Conferenza Unificata delle Regioni in sede di attuazione della legge n. 15 del 2009 e di adozione del d.lgs. n. 150 del 2009". Pertanto, per gli enti locali non trova diretta applicazione:

- l'art.10 che disciplina nel dettaglio il piano della performance e la relazione sulla performance;
- l'art.11, comma 2 sull'adozione del programma triennale della Trasparenza e l'integrità;
- l'art.11, commi 6 e 8 circa l'obbligo di pubblicazione;
- l'art.14, comma 6 sulla redazione della relazione sulla performance.

Secondo infatti la Civit le norme relative agli enti locali del d.lgs. n. 150/2009 che trovano diretta applicazione sono l'art.16 del citato decreto secondo il quale "Le regioni e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli artt. 3, 4, 5, comma 2, 7, 9 e 15, comma 1", e l'art.31 comma 1 "Le regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli artt. 17, comma 2, 18, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26 e 27, comma 1".

MODULO 2: Illustrazione dell'articolato del contratto decentrato integrativo

Indennità di turno

Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere. Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro.

Riferimento alla norma del CCNL: art. 22 CCNL 14/9/2000

Criteri di attribuzione: periodi di effettiva prestazione di servizio in turno

Importo massimo previsto nel fondo: **euro 23.500,00**

Indennità di lavoro festivo

Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposto un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria.

Riferimento alla norma del CCNL: art. 24 CCNL 14/9/2000

Criteri di attribuzione: compenso aggiuntivo della retribuzione oraria per ogni ora di lavoro effettivamente prestata

Importo massimo previsto nel fondo: **euro 12.221,00**

Indennità di rischio

L'indennità di rischio è corrisposta al personale di categoria A e B che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale

Riferimento alla norma del CCNL: art. 37 CCNL 14/9/2000

Criteri di attribuzione: periodo di effettiva esposizione al rischio

Importo massimo previsto nel fondo: **euro 5.040,00**

Indennità di reperibilità

Per le aree di pronto intervento individuate è istituito il servizio di pronta reperibilità. Nel servizio di pronta reperibilità il dipendente è tenuto a raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. Il dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese.

Riferimento alla norma del CCNL: art. 23 CCNL 14/9/2000

Criteri di attribuzione: remunerato con la somma di Euro 10,33 per 12 ore al giorno

Importo massimo previsto nel fondo: **euro 27.545,00**

Indennità di maneggio valori

Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa viene riconosciuta una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.

Riferimento alla norma del CCNL: art. 36 CCNL 14/9/2000

Criteri di attribuzione: per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi

Importo massimo previsto nel fondo: **euro 295,00**

Indennità di disagio

Per attività svolte in condizioni particolarmente disagiate devono intendersi quelle situazioni lavorative che comportano, per la loro natura o forma organizzativa (orario e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa), problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali.

L'indennità relativa è corrisposta unicamente al personale che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative corrispondenti. Essa è subordinata all'effettivo svolgimento di tali attività.

Riferimento alla norma del CCNL: art. 17, comma 2, lettera e), CCNL 1/4/1999

Criteri di attribuzione: periodo di effettiva esposizione al disagio

Importo massimo previsto nel fondo: **euro 24.786,00**

Indennità per specifiche responsabilità

Viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D. L'indennità potrà essere riconosciuta ai dipendenti cui siano state attribuite con atto formale dal dirigente

responsabile del settore interessato le suddette specifiche responsabilità, nel rispetto dell'organizzazione strutturale dell'ente.

Riferimento alla norma del CCNL: art. 17, comma 2, lettera f), CCNL 1/4/1999

Criteri di attribuzione: in misura fissa non superiore a euro 2.500,00 annui lordi

Importo massimo previsto nel fondo: **euro 56.128,00**

Indennità uffici di supporto agli organi di direzione politica

Il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi prevede la costituzione di uffici posti alle dirette dipendenze del sindaco, della giunta o degli assessori, per l'esercizio delle funzioni di indirizzo e di controllo loro attribuite dalla legge, costituiti da dipendenti dell'ente.

Con provvedimento motivato della giunta, al personale suddetto il trattamento economico accessorio previsto dai contratti collettivi può essere sostituito da un unico emolumento comprensivo dei compensi per il lavoro straordinario, per la produttività collettiva e per la qualità della prestazione individuale.

Riferimento normativo: art. 90, comma 3, D.Lgs. n. 267/2000

Importo massimo previsto nel fondo: **euro 10.800,00** (fissato con deliberazione della Giunta comunale in misura pari a euro 900,00 mensili lordi)

QUADRO SINTETICO DELLE MODALITÀ DI UTILIZZO DEL FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE DELL'ANNO 2012

DESCRIZIONE	IMPORTO
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	
Fondo Progressioni Economiche Orizzontali	108.864,00
Posizioni organizzative (retribuzione posizione e risultato)	1.733,00
Alta professionalità	4.750,00
Quote indennità di comparto anno 2012	39.785,00
Indennità annua di € 64,56 per i dipendenti inquadrati nella categoria A e nella categoria B percorso di carriera B1	1.409,00
Oneri derivanti dalla riclassificazione del personale dell'area di vigilanza e del personale ausiliario (art. 7 CCNL 31/3/1999)	3.585,00
Indennità di turno	23.500,00
Indennità di lavoro festivo	12.221,00
Indennità di reperibilità	27.545,00
Indennità art. 90 TUEL	10.800,00
Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	234.192,00
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	
Indennità di rischio	5.040,00
Indennità di maneggio valori	295,00
Compensi per attività disagiate	24.786,00
Compensi per specifiche responsabilità	56.128,00
Compensi per progetti miglioramento e ampliamento servizi	-
Compensi per specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, co. 1 , lett. k, CCNL 1/4/1999	-
Compensi produttività collettiva	65.359,00
Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	151.608,00
Destinazioni Fondo sottoposto a certificazione	
Destinazione non regolate in sede di contrattazione integrativa	234.192,00
Destinazione regolate in sede di contrattazione integrativa	151.608,00
(eventuali) Destinazioni ancora da regolare	-
Totale destinazioni Fondo sottoposto a certificazione	385.800,00

ALTRE INFORMAZIONI UTILI

Come previsto dall'art. 9, comma 21, del D.L. 31 maggio 2010 n. 78, convertito, con modificazioni, dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122, le progressioni di carriera comunque denominate eventualmente disposte negli anni 2011, 2012 e 2013 hanno effetto, per i predetti anni, ai fini esclusivamente giuridici. Si è deciso pertanto di non applicare l'istituto della progressione orizzontale.

La valutazione delle prestazioni del personale dipendente si basa sulle indicazioni del d.lgs. 150/2009 e considera i seguenti tre ambiti:

- a) il raggiungimento degli obiettivi definiti a livello di unità organizzativa di diretta responsabilità, ossia settore per i dirigenti, servizio per le posizioni organizzative ed ufficio per i dipendenti (performance organizzativa della struttura);
- b) il raggiungimento degli obiettivi individuali;
- c) i comportamenti organizzativi e le competenze.

La valutazione della performance organizzativa della struttura e degli obiettivi individuali è effettuata attraverso i risultati rilevati dal controllo di gestione, mentre la valutazione dei comportamenti organizzativi e delle competenze avviene mediante apposite griglie di valutazione, le cui risultanze sono evidenziate all'interno di appositi report.

Gli obiettivi dei singoli settori per l'anno 2012 sono stati definiti dalla Giunta comunale in sede di approvazione del piano della performance e quindi sono ad esso strettamente correlati.