

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE
INTEGRATIVA DELL'ANNO 2013**

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

A) Data di sottoscrizione: 11/12/2013

B) Periodo temporale di vigenza: 1/1/2013 – 31/12/2013

C) Composizione della delegazione trattante:

- Delegazione trattante di parte pubblica: Dott. Angelo Domenico Decandia – Dirigente del settore economico finanziario (in qualità di 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 2013 (art. 15 e 17 del CCNL 1.4.1999)

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

Con deliberazione della Giunta comunale n. 31 del 15/2/2013 è stata costituita la delegazione trattante di parte pubblica.

Con determinazione dirigenziale n. 239 del 10/5/2013 è stata quantificata in Euro 356.164,00 la parte stabile del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2013.

Con deliberazione della Giunta comunale n. 94 del 13/5/2013 è stata quantificata in Euro 378.780,00 l'ammontare complessivo del fondo per le risorse decentrate dell'anno 2013, di cui euro 356.164,00 per risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità ed euro 27.757,00 per risorse variabili, sulla cui somma è stata operata la decurtazione dell'importo di euro 5.141,00, corrispondente alla prima annualità del piano dei recuperi di cui alle deliberazioni della Giunta comunale n. 11 del 5/2/2010 e n. 13 del 11/2/2011

Infine con nota prot. n. 16446 del 8/8/2014 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.

In data 8/8/2014 è stata rilasciata la certificazione dell'organo di revisione contabile, acquisita al protocollo comunale in data 11/8/2014 al n. 16488.

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.

Spesa prevista: **euro 25.500,00.**

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.

Spesa prevista: **euro 12.300,00.**

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.

Spesa prevista: **euro 29.000,00.**

Indennità di rischio

La 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 – art. 6 CCDI 22/5/2013.

Criteri di attribuzione: periodo di continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale.

Importo massimo previsto nel fondo: **euro 4.500,00.**

Indennità di maneggio valori

Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. I soggetti aventi diritto al compenso sono l'economista comunale e/o addetto al servizio di economato, nonché gli agenti contabili.

Riferimento alla norma del CCNL: art. 36 CCNL 14/9/2000 – art. 7 CCDI 22/5/2013.

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

Importo massimo previsto nel fondo: **euro 1.500,00.**

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 e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11 comma 3 del CCNL del 31/3/99 e da parte del personale di categoria D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative.

Riferimento alla norma del CCNL: art. 17, comma 2, lettera f), CCNL 1/4/1999 - art. 8 CCDI 22/5/2013.

Criteri di attribuzione: L'indennità è riconosciuta ai dipendenti cui siano state attribuite con atto formale dal dirigente responsabile del settore interessato le specifiche responsabilità, in misura fissa corrispondente alla tipologia di responsabilità per importi compresi fra un minimo di euro 800,00 ed un massimo di euro 2.500,00 annui lordi.

Importo massimo previsto nel fondo: **euro 68.000,00**

QUADRO SINTETICO DELLE MODALITÀ DI UTILIZZO PREVISTO DEL FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE DELL'ANNO 2013

Descrizione	Importo
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	
Fondo Progressioni Economiche Orizzontali	100.474,00
Posizioni organizzative (retribuzione posizione e risultato)	-
Alta professionalità	4.750,00
Quote indennità di comparto anno 2013	39.111,00
Indennità annua di € 64,56 per i dipendenti inquadrati nella categoria A e nella categoria B percorso di carriera B1	1.276,00
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	25.500,00
Indennità di lavoro festivo	12.300,00
Indennità di reperibilità	29.000,00
Indennità art. 90 TUEL	-
Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	215.996,00
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	
Indennità di rischio	4.500,00
Indennità di maneggio valori	1.500,00
Compensi per attività disagiate	-
Compensi per specifiche responsabilità	68.000,00
Compensi per progetti miglioramento e ampliamento servizi	29.379,00
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	54.808,00
Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	158.187,00
Destinazioni ancora da regolare (eventuali)	
Risorse ancora da contrattare	-
Totale (eventuali) destinazioni ancora da regolare	-
Destinazioni Fondo sottoposto a certificazione	
Destinazione non regolate in sede di contrattazione integrativa	215.996,00
Destinazione regolate in sede di contrattazione integrativa	158.187,00
(eventuali) Destinazioni ancora da regolare	-
Totale destinazioni Fondo sottoposto a certificazione	374.183,00

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, rimandando a successiva contrattazione la definizione della materia. Si precisa che le disposizioni recate dall'*articolo 9, comma 21 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122*, sono state prorogate fino al 31 dicembre 2014 dall'art. 1, comma 1, lettera a), del D.P.R. 4-9-2013 n. 122.

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 2013 sono stati definiti dalla Giunta comunale in sede di approvazione del piano della performance e quindi sono ad esso strettamente correlati.