



COMUNE DI CINQUEFRONDI

CITTA' METROPOLITANA DI REGGIO CALABRIA

CORSO GARIBALDI, N. 103 - 89021 CINQUEFRONDI (RC)

SERVIZIO FINANZIARIO - TRIBUTARIO - ECONOMALE - PERSONALE

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2014. **Relazione Illustrativa**

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

| | | |
|--|---|---|
| Data di sottoscrizione | Preintesa: 25/11/2016 Contratto: 9/6/2017 | |
| Periodo temporale di vigenza | Anno 2014 | |
| Composizione della delegazione trattante | Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: <i>Segretario Comunale</i> Componenti: <i>Responsabile Area Amministrativa; Responsabile Area Finanziaria; Responsabile Area Vigilanza.</i> Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, DICCAP-SULPM - CSA Firmatarie della preintesa: FP-CGIL, CISL-FPS - CSA Firmatarie del contratto: FP-CGIL, CISL-FPS - CSA | |
| Soggetti destinatari | Personale non dirigente | |
| Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica) | <ul style="list-style-type: none">➤ Ripartizione e utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2014;➤ Lavoro Straordinario anno 2014;➤ Individuazione delle fattispecie, dei criteri, dei valori e delle procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, del CCNL 1/4/1999. | |
| 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. | È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? <i>Sì in data 15/12/2016 con verbale n.34.</i> |
| | | Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? <i>Nessun rilievo</i> |
| | Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del | È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con deliberazione della Giunta Municipale n 171 del 28/12/2011. È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009 |

| | |
|--|--|
| divieto di erogazione della retribuzione accessoria | È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? <i>Si per quanto di competenza.</i> |
| | La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, d.lgs. n. 150/2009? Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009 |
| 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

Articolo 1 – Campo di applicazione

Definisce il campo di applicazione del presente contratto.

Articolo 2 – Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

Vengono definiti il periodo di applicazione, la vigenza e la decorrenza dell'efficacia del presente contratto.

Articolo 3 - Sistema delle reazioni sindacali

Viene individuato il meccanismo di funzionamento del sistema di relazioni sindacali, sulla base del protocollo d'intesa sottoscritto con il precedente CCDI.

Articolo 4 - Lavoro straordinario

Viene disciplinata la modalità di utilizzo del lavoro straordinario stabilendo il limite massimo annuo e la destinazione delle economie rispetto all'importo annuo destinato per tale istituto.

Articolo 5 - Quantificazione risorse decentrate

Il presente articolo contiene la determinazione del fondo risorse decentrate anno 2014 distinte in risorse aventi carattere di stabilità e in risorse aventi carattere variabile. Tali importi sono già al lordo della spesa per PEO e indennità di comparto a carico del fondo e, tiene conto delle riduzioni operate ai sensi dell'art. 9 c. 2 bis del D.L. 78/2010.

Articolo 6 - Utilizzo delle risorse del Fondo. Ripartizione e Destinazione Risorse Decentrate.

Con questo articolo viene effettuata la ripartizione, sulla base del personale dipendente avente diritto, del fondo delle risorse decentrate stabili anno 2014 tra i vari istituti contrattuali ai sensi dell'art 17 del CCNL 1/4/1999 e, nello specifico, è stato previsto il finanziamento dei seguenti istituti: - Indennità di rischio; - Indennità di turno; - Indennità di reperibilità; - Indennità lavoro notturno, festivo e festivo notturno; - Indennità maneggio valori; - Indennità per specifiche responsabilità, compiti e funzioni; - Indennità per posizioni di specifica responsabilità; - Incentivazione della produttività del personale

Articolo 7 - Utilizzo di risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultato del personale.

Con il presente articolo viene riportata la ripartizione delle risorse variabili disponibili per l'incentivazione del personale sulla base di specifiche disposizioni di legge che hanno interessato l'Ente,

in particolare, viene evidenziato il compenso relativo per l'attività di progettazione e quello riguardante al recupero evasione ICI.

Articolo 8 - Conferma normativa previgente

Con questa disposizione viene confermata la disciplina adottata con precedenti CCDI o accordi e non modificata dal presente contratto.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri fissati le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

| Descrizione* | Importo |
|---|------------------|
| Art. 17, comma 2, lett. a) – produttività | 10.435,56 |
| Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali (anni precedenti) | 20.919,15 |
| Art. 17, comma 2, lett. c) – retribuzione di posizione e risultato p.o. | 0,00 |
| Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno – festivo | 8.890,00 |
| Art. 17, comma 2, lett. e) – indennità di disagio | 0,00 |
| Art. 17, comma 2, lett. f) – indennità per specifiche responsabilità | 15.900,00 |
| Art. 17, comma 2, lett. g) – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, avvocatura, ecc.) | 0,00 |
| Art. 17, comma 2, lett. i) – altri compensi per specifiche responsabilità | 2.100,00 |
| Art. 31, comma 7, CCNL 14.9.2000 – personale educativo nido d'infanzia | 0,00 |
| Art. 6 CCNL 5.10.2001 – indennità per personale educativo e docente | 0,00 |
| Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto (quota a carico del fondo) | 14.222,24 |
| Somme rinviate | 0,00 |
| Altro | 7.269,66 |
| Totale | 79.736,61 |

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1/4/1999

C) effetti abrogativi impliciti

Il contratto non determina alcuna abrogazione implicita di disposizioni contenute in precedenti CCDI.

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 verso il personale si applica il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 171 del 28/12/2011).

L'attività contrattuale è stata improntata al rispetto dei seguenti principi:

- i compensi incentivanti (collettivi ed individuali) sono correlati ad incrementi della produttività e miglioramento quali - quantitativo dei servizi e/o al mantenimento di livelli quali - quantitativi in presenza di riduzione di personale;



- l'erogazione dei "compensi per la produttività" è subordinata alla valutazione individuale della prestazione, effettuata sulla base del vigente Sistema permanente di valutazione della performance;
- le valutazioni relative alle prestazioni e ai risultati dei dipendenti sono di competenza del Responsabile di Settore nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definite dal Sistema di misurazione e valutazione della performance;

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

Lo schema di CCDI non prevede nuove progressioni economiche in quanto esse sono sospese per il triennio 2011-2013 in attuazione dell'articolo 9, commi 1 e 21, del d.l. 78/2010 e, confermate dal D.P.R. 4 settembre 2013, n 122, fino al 31/12/2014.

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

Dalla sottoscrizione del contratto ci si attende un incremento della produttività del personale dipendente.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Cinquefrondi li 9/06/2017

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
(Dr. Vincenzo Macri)

