



COMUNE DI CASTELTERMINI
PROVINCIA DI AGRIGENTO

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Al Contratto Integrativo

Art. 40, c. 3 sexies, D.lgs 165/2001

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 14.02.2014 Contratto
Periodo temporale di vigenza	ANNO 2013
Composizione della delegazione trattante	Parte pubblica: Presidente: Segretario Generale Componenti: Responsabile di P.O.n.1 Responsabile di P.O.n. 2 Responsabile di P.O.n. 3 Responsabile di P.O.n. 4 Responsabile di P.O.n. 5 Responsabile di P.O.n. 6 Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione e firmatarie: CGIL CISL UIL CSA/FIADEL-S.P.L.
Soggetti destinatari	TUTTO IL PERSONALE DIPENDENTE
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Istituti contrattuali ritenuti prioritari dall'Amministrazione per la migliore realizzazione del programma di governo, delle scelte di bilancio e degli obiettivi assegnati o da assegnare ai responsabili. Gli istituti previsti dal contratto integrativo sono: a) Produttività b) Compensi per rischio c) Compensi per attività disagiate d) Compensi per particolari responsabilità e) Compensi per specifiche responsabilità f) Compensi per reperibilità g) Compensi per turnazione

		h) Festivi i) Indennità maneggio valori
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali 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.	Acquisizione certificazione Revisori dei conti Data <u>12-06-2014</u> prot. n. <u>10326</u>
		Eventuali rilievi dei Revisori dei conti NESSUN RILIEVO
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria.	Con delibera di Giunta Municipale n. 65 del 19.6.2013, è stato approvato il Piano provvisorio di assegnazione degli obiettivi ai Responsabili di posizione organizzativa/area, nelle more dell'approvazione del Piano della Performance definitivo. Con deliberazione di G.M. n 46 del 17.4.2014 è stato approvato il piano della performance 2013 come ricognizione del piano provvisorio degli obiettivi assegnati con G.M. n 65/2013.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013, in data 30.01.2014 con G.M. n.7.
		La Relazione sulla Performance, art. 10 c. 1 lett.b) d.lgs 150/2009, va approvata entro il 30 giugno 2014, pertanto alla data odierna non risulta approvata-
Eventuali osservazioni		

La Responsabile di P.O. n. 1
Servizio Personale
Laura Carla Lo Bue

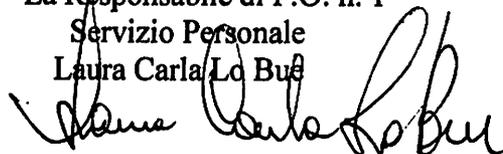


Illustrazione dell'articolato del contratto**Let. A)****Riferimento normativo – art. 31 ccnl 22.1.2004**

Oggetto dell'ipotesi di piattaforma per la ripartizione del fondo risorse decentrate anno 2013 sono gli istituti contrattuali ritenuti prioritari dall'Amministrazione per la migliore realizzazione del programma di governo, delle scelte di bilancio e degli obiettivi che sono stati assegnati ai Responsabili, volendo altresì perseguire l'obiettivo di fornire indicazioni in ordine alle scelte prioritarie che devono presiedere all'utilizzazione delle risorse sia stabili che variabili, allo scopo di conseguire un miglioramento dell'attività dell'ente in termini di efficienza, efficacia ed una corretta attivazione dei meccanismi di incentivazione del personale dipendente.

I compensi diretti ad incentivare la produttività, finalizzati a promuovere effettivi miglioramenti dei servizi, sono correlati al merito e all'impegno, verranno corrisposti in base a dei parametri di valutazione e a tal fine sarà utilizzato il vigente sistema di valutazione della performance, approvato con atto di Giunta Municipale n 2/2013

L'ipotesi contrattuale, nello stabilire la destinazione delle risorse ha tenuto conto delle indicazioni fornite dalla Giunta Comunale con atto n. 8/2014, che hanno come finalità quella di orientare l'azione negoziale della parte pubblica verso determinati obiettivi, come previsto dall'art.4 comma 1 del d.lgs 165/2001.

Si è ritenuto, previo esame, di confermare gli istituti contrattuali introdotti con i precedenti accordi, aggiungendo, da quest'anno, l'indennità per maneggio valori, non erogata negli anni precedenti in quanto servizio svolto da Responsabile di P.O. e l'orario plurisettimanale. Relativamente a quest'ultimo, al fine dell'ottimizzazione delle risorse umane e del contenimento al ricorso del lavoro straordinario, che in ogni caso questo ente non può remunerare per la totale assenza di fondi, le parti hanno preso atto che potrà essere utilizzato lo strumento dell'orario plurisettimanale con prestazione settimanale minima di 24 ore e massima di 48, da effettuare su base mensile e/o annuale. L'orario plurisettimanale potrà riguardare in particolare il personale addetto all'asilo nido ed ai servizi scolastici (autisti di scuolabus); il personale operaio in considerazione del maggior carico di lavoro presente nel periodo primaverile ed estivo in conseguenza del taglio erba e iniziative culturali e ricreative che si realizzano principalmente nel periodo estivo e di fine anno; il personale della Polizia Municipale.

La trattativa che si è svolta il 14 febbraio 2014, oltre all'approvazione dell'ipotesi di piattaforma per la ripartizione del fondo risorse decentrate, si è approvato il contratto collettivo decentrato integrativo di questo Comune, nelle more della definizione della nuova tornata contrattuale a livello nazionale. In data 15.5.2014 si è reso necessario un altro incontro tra le

delegazioni trattanti finalizzato esclusivamente per la presa d'atto di un errore materiale contenuto nella piattaforma per la ripartizione del fondo risorse decentrate anno 2013 (all.B)

Criteri di erogazione adottati.

Le risorse disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti contrattuali, secondo i seguenti criteri:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione dei servizi;
- e) in base ai principi dell'art. 18 del D.lgs. 150/2009 il sistema di valutazione del personale stabilisce i seguenti principi: la selettività del sistema premiante, vale a dire la differenziazione degli esiti tra singoli dipendenti; la valorizzazione dei dipendenti che hanno performance elevate; il divieto esplicito di distribuire incentivi e premi in assenza delle verifiche ed attestazioni in base al vigente sistema di valutazione, approvato con delibera di Giunta Municipale n. 2 del 15.01.2013;

Si è convenuto sui seguenti principi fondamentali:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse attraverso il sistema di valutazione sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, nonché al miglioramento quanti-qualitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni ed alla attuale resa dei servizi ordinari;
 - d) la prestazione individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - e) il sistema di valutazione approvato con deliberazione di G.M. n. n. 2 del 15.01.2013 è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento;
- Si rileva che nella previsione degli istituti contrattuali si è tenuto conto di obiettivi consolidati e contenuti nella deliberazione di GM. n. 8/2014 "Linee di indirizzo per la delegazione trattante di parte pubblica per il contratto collettivo decentrato integrativo e per la destinazione delle risorse decentrate anno 2013"

Oggetto dell'ipotesi di piattaforma sono gli istituti contrattuali ritenuti prioritari dall'amministrazione per la migliore realizzazione del programma di governo, delle scelte di bilancio e degli obiettivi che sono stati assegnati o che verranno assegnati ai Responsabili di P.O.

Le risorse del fondo vengono utilizzate allo scopo di giungere ad un miglioramento dell'attività dell'ente, non solo in termini di efficacia e di efficienza, ma anche nei confronti dei servizi rivolti all'utenza.

Let. B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Istituti contrattuali finanziati con il fondo risorse decentrate 2013

Con determinazione n. 57 del 29/7/2013, trasmessa in data 30.7.2013 prot. n 13109, modificata con determinazione n. 59 del 28/8/2013 trasmessa in data 5.9.2013 prot. n 14775, del Responsabile di P.O. n.3, è stato costituito il fondo delle risorse decentrate per il personale non dirigente di questo Comune, per l'anno 2013, che risulta quantificato nel modo seguente:

- le risorse stabili disponibili ammontano ad € 77.771,31,
- le risorse di parte variabile, rideterminate con atto del Responsabile di P.O. n. 3, n. 69 dell'8.11.2013, trasmessa con nota dell'11.11.2013 prot. n 18628, ammontano ad € 58.000,00, tale importo, determinato in base alle comunicazioni effettuate dai singoli Responsabili di P.O., è presunto perché trattasi di somme che saranno erogate da altri Enti. Le risorse di parte variabile verranno erogate dai Responsabili di P.O. nel rispetto dei principi dettati dalla normativa legislativa, regolamentare e contrattuale.

In sede di contrattazione decentrata il fondo è stato ripartito per gli Istituti contrattuali di seguito indicati:

PRODUTTIVITA'

Art 37 ccnl 22.1.2004 (principi in materia di compensi la produttività art. 5 ccnl 2006/2009-biennio economico 2008- 2009)

L'erogazione di qualsiasi incentivo per la produttività è previsto, nel rispetto del CCNL e del d.lgs. 150/2009, solo a conclusione del processo di valutazione da parte dei singoli responsabili di P.O., valutazione che sarà validata dall'O.I.V. a garanzia di corretta applicazione delle modalità di valutazione. E' fatto assoluto divieto di erogare compensi per la produttività in maniera generalizzata e sulla base di automatismi comunque denominati. Per la quota del fondo destinata alla produttività, come risulta dalla piattaforma 2013, si precisa che la stessa è correlata al sistema di valutazione del personale approvato con delibera di G.M. n. 2 del 22.5.2013

L'incentivazione è finalizzata a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza dell'ente e di qualità dei servizi istituzionali in relazione agli obiettivi indicati in direttive e nei documenti di programmazione economica- finanziaria e soprattutto nel piano della performance.

Il contenuto di miglioramento dei servizi offerti al cittadino sarà individuato nella relazione progettuale redatta dai singoli responsabili di P.O. o in maniera congiunta tra responsabili nell'ipotesi di progetto intersettoriale; la relazione progettuale sarà approvata dal sindaco che ne valuterà la conformità agli obiettivi assegnati dall'amministrazione.

La relazione progettuale conterrà, altresì, l'indicazione degli obiettivi progettuali e le modalità di misurazione degli stessi.

Anche i progetti di valenza non ordinaria dovranno prevedere parametri certi, misurabili e di miglioramento, a tal fine sarà utilizzato il vigente sistema di valutazione della performance. Si dà atto che per l'anno corrente sono stati già approvati con determinazione sindacale n 24/2013 due progetti, redatti su espressa direttiva sindacale, finalizzati al miglioramento dei servizi offerti all'utenza in occasione della Sagra del Tataratà, che costituisce la manifestazione di massima rilevanza per questo Comune e per l'intera collettività, la cui data ricade in un periodo che è precedente alla contrattazione decentrata, la cui realizzazione risponde ad un obiettivo dell'Amministrazione ormai consolidato.

L'effettiva erogazione degli incentivi economici previsti nei due progetti avverrà mediante verifica degli obiettivi da parte del responsabile competente, sulla base dei criteri di valutazione dell'ente, con acquisizione di riscontro del sindaco o dell'Assessore di riferimento, al fine di accertare l'effettiva realizzazione progettuale ed il miglioramento quali-quantitativo dei servizi rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa. Il responsabile di P.O. competente per area dovrà all'uopo allegare dettagliata relazione esplicativa; inoltre è previsto un riscontro successivo che sarà effettuato dall'O.I.V. E' previsto che anche alcune unità facenti parte del personale con contratto a tempo determinato potranno fruire dell'incentivo se saranno inserite dai responsabili di competenza in progetti ritenuti rilevanti dall'amministrazione.

Somma destinata **21.095,31** - comprensiva degli importi dei progetti approvati

PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE- art. 5 del ccnl 31.3.1999

Non si destinano somme a tale istituto, ultima progressione economica contrattazione decentrata 2010

INDENNITA' DI RISCHIO

A 37 CCNL 14. 9.2000 – Art. 41 CCNL I 2004 - € 30,00 mensili

Vanno individuate le condizioni di rischio effettivamente presenti nell'ente (modalità di esecuzione delle prestazioni, ambiente di lavoro rischioso) nel rispetto dei seguenti criteri :

- La corresponsione di tale indennità è dovuta per il solo periodo di esposizione al rischio;
- È esclusa la corresponsione dell'indennità correlata al possesso di un profilo professionale o alla appartenenza ad una categoria professionale. Pertanto l'individuazione dei soggetti a rischio andrà fatta con riferimento alla situazione concreta del singolo lavoratore del settore, su indicazione del Responsabile del servizio interessato.

Importo destinato € 14.160,00

INDENNITA' PER ATTIVITA' DISAGIATE

art 17, comma 2, lett. e) CCNL 1.4.1999

Vanno individuate le condizioni di disagio effettivamente presenti nell'ente nel rispetto dei seguenti criteri :

- La corresponsione della relativa indennità è dovuta in presenza di una condizione di lavoro disagiata derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro e per il solo periodo di esposizione al disagio. E' corrisposta al personale che sia chiamato a modifiche dello schema orario di lavoro, volte di norma in orari non coincidenti con gli ordinari orari di servizio. Non è cumulabile con l'indennità di turno o di rischio;
- E' esclusa la corresponsione dell'indennità correlata al possesso di un profilo professionale o alla appartenenza ad una categoria professionale. Pertanto l'individuazione dei soggetti andrà fatta con riferimento alla situazione concreta del singolo lavoratore del settore.

Si è ritenuto di assegnare tale indennità all'autista del Sindaco.

La somma destinata a questo istituto ammonta ad € 350,00.

COMPENSI PER PARTICOLARI RESPONSABILITA'

Art. 17, comma 2 lett. i), ccnl 1/4/1999 modificato dall'art. 7 ccnl 9.5.2006

Tale indennità di € 300,00 annui è attribuita: all'Ufficiale Anagrafe, Messo, Responsabile Ufficio Elettorale, Responsabile Tributi, per un ammontare di € 1.150,00

Si precisa che l'importo attribuito all'Ufficiale di anagrafe non è corrisposto nella misura intera stante che fino al 31.3.2013 tale servizio era svolto da Responsabile di P.O.

Non si attribuisce all'Ufficiale di Stato civile e Responsabile protezione civile in quanto sono incaricati di posizione organizzativa.

COMPENSI PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'

Art. 17, comma 2, lett.f, ccnl 1/4/1999 modificato dall'art. 7 ccnl 1.4.1999

Tali compensi vanno correlati allo svolgimento di compiti che comportano specifiche responsabilità allo scopo di garantire la differenziazione del trattamento economico in coerenza con l'effettivo svolgimento di prestazioni differenziate.

Si può attribuire al personale appartenente alle categorie B, C e D a cui sia stato incaricato di particolari responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizione organizzativa.

I Responsabili di P.O. individuano con proprio provvedimento i soggetti assegnatari di compiti particolarmente onerosi o che comportano specifiche responsabilità rispetto a quelle ordinarie proprie della categoria e profilo di appartenenza.

Gli importi annui stabiliti sono:

- € 1200,00 cat B Ufficio Ragioneria
- € 600,00 cat B Ufficio Tecnico
- € 600,00 cat C Servizi Sociali-Asilo Nido

Per queste indennità, si è destinata la complessiva somma di € 2.400,00

INDENNITA' PER REPERIBILITA'

Art. 23 CCNL 14/9/2000 come integrato dall'art. 11 CCNL 5/10/2001

La reperibilità va preventivamente comunicata all'ufficio personale e a tutti gli Organi interni ed esterni interessati almeno con cadenza mensile

Unità reperibili:

- 2 unità Stato Civile, per ogni giorno non lavorativo del mese
- fino a 2 unità Ufficio Tecnico, per 12 ore diurne nelle giornate interamente non lavorative e per 6 ore diurne per le giornate di servizio senza rientro.

L'organizzazione è demandata al competente responsabile di P.O. per settore

- fino a 2 unità Polizia Municipale (servizio reperibilità notturna).

La somma destinata a questo istituto € 14.600,00.

Nell'ipotesi di intervento si applicherà l'istituto del riposo compensativo

INDENNITA' DI TURNAZIONE

Art. 22 del CCNL 14/9/2000

Si attribuisce solo ai lavoratori assegnati al servizio di polizia Municipale. Gli elenchi del personale in turnazione vanno preventivamente comunicati almeno mensilmente.

Non è cumulabile con altra indennità di disagio.
Somma destinata per questo istituto € 13.000,00.

LAVORO STRAORDINARIO

Art. 38 ccnl 14.9.2000

Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.

Questo ente non ha risorse per remunerare il lavoro straordinario.

Per esigenze e attività al di fuori del normale orario di lavoro, ove preventivabili, si deve fare fronte con l'istituto della flessibilità oraria, mentre occorre corrispondere adeguato riposo compensativo in caso di straordinario effettuato nelle giornate di reperibilità, previo consenso del lavoratore interessato.

Nell'ipotesi di lavoro straordinario, dunque non preventivabile, sarà corrisposto al dipendente, previo consenso, il riposo compensativo, rapportato alle ore realmente effettuate e autorizzate.

FESTIVI

Art. 24 CCNL 14/9/2000 e s.m.i.

Viene destinata la somma di € 10.500,00

INDENNITA' PER MANEGGIO VALORI

Art. 36 CCNL 14.9.2000

Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, compete un'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.

Somma destinata per questo istituto € 516,00.

ORARIO PLURISETTIMANALE

Il contratto collettivo decentrato integrativo tra Amministrazione Comunale ed Organizzazioni Sindacali approvato quest'anno, nelle more della definizione della nuova tornata contrattuale a livello nazionale, prevede quale disposizione particolare l'orario plurisettimanale.

L'orario di lavoro medio è di 36 ore settimanali, calcolato su base annua ed è funzionale all'orario di servizio e all'orario di apertura al pubblico. L'articolazione dell'orario di lavoro è, di norma, improntata a criteri di flessibilità. Per l'ottimizzazione delle risorse umane ed il contenimento al ricorso del lavoro straordinario, le parti prendono atto che potrà essere utilizzato lo strumento dell'orario plurisettimanale con prestazione settimanale minima di 24 ore e massima di 48, da effettuare su base mensile e/o annuale. L'orario plurisettimanale potrà riguardare in particolare il personale addetto all'asilo nido ed ai servizi scolastici (autisti di scuolabus); il personale operaio in considerazione del maggior carico di lavoro presente nel periodo primaverile ed estivo in conseguenza del taglio erba e iniziative culturali e ricreative che si realizzano principalmente nel periodo estivo e di fine anno; il personale della Polizia Municipale.

Viene stabilito che i Responsabili di P.O. provvederanno con propri atti alla liquidazione degli istituti contrattuali come prima specificato.

Let. C) EFEETTI ABROGATIVI IMPLICITI

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

Let. D) ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON LE PREVISIONI DI MERITOCRAZIA E PREMIALITA' AI FINI DELLA CORRESPONSIONE DEGLI INCENTIVI PER LA PERFORMANCE INDIVIDUALE ED ORGANIZZATIVA

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 municipale n. 2 del 15.1.2013..

Nel sistema di valutazione, redatto dall'O.I.V., è previsto che:

- questo Comune promuove il merito, valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di riconoscimenti;
- la distribuzione degli incentivi al personale non può essere effettuata in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi;
- le risorse destinate alla performance individuale e alla performance organizzativa derivano dal fondo delle risorse decentrate costituito dalla somma delle risorse stabili e delle risorse variabili ed è destinato alle varie tipologie di incentivo nell'ambito della contrattazione decentrata;
- le risorse decentrate, nella quota destinata al sistema premiale, sono assegnate in base al contributo individuale relativo ad obiettivi dell'ente o della struttura/posizione organizzativa o, infine, di gruppo per obiettivi progettuali settoriali o intersettoriali ritenuti rilevanti dall'amministrazione al fine di riconoscere la partecipazione individuale ad essi.

E' previsto, inoltre, che per garantire l'applicazione del dettato normativo del D.lgs 150/2009 e dei principi generali dell'art. 9, la valutazione che sarà effettuata dai Responsabili di posizione organizzativa verrà validata dall'OIV.

Let. E) ILLUSTRAZIONE E ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON IL PRINCIPIO DI SELETTIVITA' DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE FINANZIATE CON IL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA - PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Non viene prevista nessuna somma per le progressioni orizzontali. In ogni caso le progressioni sono sospese per il triennio 2011/2013 in attuazione dell'art. 9, commi 1 e 21, del D.L. 78/2010 e s.m.i.

Let. F) ILLUSTRAZIONE RISULTATI ATTESI DALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO , IN CORRELAZIONE CON GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE GESTIONALE (piano delle performance) ADOTTATI DALL'AMMINISTRAZIONE IN COERENZA CON LE PREVISIONI DEL TIT. II DEL D.LGS 150/2009

I risultati attesi consistono in un miglioramento dell'attività dell'ente in termini di efficienza e di efficacia, mediante una corretta attivazione dei meccanismi di incentivazione del personale dipendente.

L'erogazione dei premi connessi alla produttività, disciplinati dal presente accordo, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione (GM. N 65/2013/GM n 46 del 17.4.2014)

La verifica del raggiungimento di tali obiettivi di produttività viene effettuata come previsto nel sistema di valutazione dell'Ente, approvato con deliberazione di Giunta Municipale n 2/2013

Let. G) ALTRE IN FORMAZIONI EVENTUALMENTE RITENUTE UTILI

Li,

La Responsabile di P.O.n. 1
Servizio Personale
Laura Carla Lo Bue



3



COMUNE DI CASTELTERMINI

PROVINCIA DI AGRIGENTO

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 2013. **Relazione tecnico-finanziaria**

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione con determinazione n.57 del 29/7/2013, rideterminata con determinazione n. 69 del 8/11/2013 nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	267.491,08
Risorse variabili	58.000,00
Totale risorse	325.491,08

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

Risorse storiche consolidate

La parte "storica" del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2013 è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, e quantificata in € 177.200,45

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Sono stati effettuati i seguenti incrementi:

Descrizione	Importo
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 1	17.266,47
CCNL 22/1/2004 art. 33c. 5	11.467,56
CCNL 22/1/2004 art. 34 c. 4	35.540,40
C.C.N.L. 5/10/2001 art.4,c. 2,	26.016,21

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate

Descrizione*	Importo
Art. 15, comma 1, lett. d) sponsorizzazioni / convenzioni / contribuzioni utenza	
Art. 15, comma 1, lett. k) specifiche disposizioni di legge	37.000,00
Art. 15, comma 1, lett. m) risparmi straordinario	
Art. 15, comma 2	
Art. 15, comma 5 nuovi servizi o riorganizzazioni	
Art. 54 CCNL 14.9.2000 messi notificatori	

Somme non utilizzate l'anno precedente	
Altro	21000,00

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

Descrizione	Importo
Parte stabile	
Trasferimento personale ATA	
CCNL 31/3/1999 articolo 7	
CCNL 1/4/1999 articolo 19	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (limite fondo 2010 parte fissa)	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte fissa)	12.170,60
Salario accessorio in precedenza percepito da responsabili di P.O	10.572,00
Totale riduzioni di parte stabile	22.742,60

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
A) Fondo tendenziale	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	267.491,08
Risorse variabili	58.000,00
Totale fondo tendenziale	325.491,08
B) Decurtazioni del Fondo tendenziale	
Decurtazione risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	22.742,60
Decurtazione risorse variabili	
Totale decurtazioni fondo tendenziale	22.742,60
C) Fondo sottoposto a certificazione	302.748,48

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Voce non presente

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Non vengono regolate dal presente contratto somme per totali € 166.877,20 relative a:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	108.870,64
Progressioni orizzontali	48.129,91
Retribuzione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa	
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)	9.976,62
Indennità per il personale educativo e scolastico (art. 6 CCNL 05.10.2001)	
Altro	
Totale	166.977,17

Le somme suddette sono effetto di disposizioni del CCNL e di progressioni economiche orizzontali pregresse.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 135.771,31, così suddivise:

Descrizione	Importo
Indennità di turno	13.000,00
Indennità di rischio	14.160,00
Indennità di disagio	350,00
Indennità di maneggio valori	516,00
Lavoro notturno e festivo	10.500,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999)	2400
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 01.04.1999)	1.150,00
Produttività di cui all'articolo 17, comma 2, lettera a) del CCNL 01/04/1999	21.095,31
Indennità di reperibilità	14.600,00
Risorse variabili	58.000,00
altro	

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	166.977,17
Somme regolate dal contratto	135.771,31
Destinazioni ancora da regolare	
Totale	302.748,48

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale a attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità:

Le risorse stabili ammontano a € 244.748,48, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali, retribuzione di posizione e di risultato, indennità personale educativo nidi d'infanzia e indennità per il personale educativo e docente scolastico) ammontano a € 166.977,17 Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici:

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il d.lgs. 150/2009 e con la supervisione del Nucleo di Valutazione / OIV.

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

Per l'anno in corso (2013) non è prevista l'effettuazione di progressioni orizzontali in ragione del blocco disposto dall'art. 9, commi 1 e 21, del d.l. 78/2010.

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Tabella 1 - Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo. Anno 2013 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2012

Fondo sottoposto a certificazione anno 2012	316.227,12
Fondo sottoposto a certificazione anno 2013	302.748,48
DIFFERENZA	13.478,64

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate in un unico capitolo di spesa e precisamente al titolo 1 funzione 1 servizio 8 intervento 1 del bilancio di previsione 2013, quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2010 risulta rispettato.

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Il totale del fondo come determinato dall'Amministrazione con determinazione n.57 del 29/7/2013, rideterminata con determinazione n. 69 del 8/11/2013 è impegnato al titolo 1 funzione 1 servizio 8 intervento 1 del bilancio di previsione 2013.

Le somme per oneri riflessi sono impegnate al titolo 1 funzione 1 servizio 8 intervento 1 del bilancio di previsione 2013.

Le somme per IRAP sono impegnate al titolo 1 funzione 1 servizio 8 intervento 7 del bilancio di previsione 2013.

Non ci sono oneri indiretti senza copertura di bilancio.

Casteltermini, 27/05/2014

La responsabile del servizio finanziario
Rag. Teresa Spoto

