



COMUNE DI CASTELTERMINI
PROVINCIA DI AGRIGENTO

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 6 ottobre 2015
Periodo temporale di vigenza	ANNO 2015
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 e 5(interim) Responsabile di P.O.n. 6 Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione e firmatarie: CGIL CISL UIL CSA FIADEL S.P.L.-Sindacato Polizia Locale
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 attività disagiate c) Compensi per particolari responsabilità d) Compensi per specifiche responsabilità e) Compensi per rischio 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 _____
		Eventuali rilievi dei Revisori dei conti
	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. 75 del 25.6.2015, è stato approvato il Piano provvisorio di ricognizione e assegnazione degli obiettivi ai Responsabili di P.O.-2015/2017 nelle more dell'approvazione del bilancio di previsione 2015, del PEG e del Piano della Performance.
		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 8.4.2015 con G.M. n. 39
	Con atto di G.M. n 71 del 16.6.2015 è stata approvata la Relazione sulla Performance 2013, art. 10 c. 1 lett.b) d.lgs 150/2009. E' in itinere l'approvazione della relazione sulla performance 2014.	
Eventuali osservazioni		

Il Responsabile di P.O. n. 1
 Servizio Gestione risorse umane
 Dott. Calogero Sardo

Multiple handwritten signatures and initials are present below the official stamp, including a large signature that appears to be 'S. Sardo' and several other illegible signatures.

Illustrazione dell'articolato del contratto

Lett. A)

Riferimento normativo – art. 31 ccnl 22.1.2004

Oggetto dell'ipotesi di piattaforma per la ripartizione del fondo risorse decentrate anno 2015, sono gli istituti contrattuali ritenuti prioritari dall'Amministrazione per la migliore realizzazione del programma di governo, delle scelte di bilancio e degli obiettivi dell'ente, che sono stati assegnati ai Responsabili, costituendo dunque una fase determinante per la realizzazione dei piani e dei programmi dell'Amministrazione Comunale, 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.

Si precisa che preliminarmente la Giunta Municipale, con atto n 57 dell'8.5.2015, ha dato le linee di indirizzo parziali per la delegazione trattante di parte pubblica per la ripartizione delle risorse decentrate anno 2015, considerato che nell'ambito degli obiettivi prioritari e strategici dell'amministrazione comunale vi è lo svolgimento della " Festa di Santa Croce- Sagra del Tataratà " che impone che la stessa si svolga nel rispetto dei canoni di sicurezza, controllo della viabilità, delle condizioni igienico- sanitarie, dell'accoglienza dei turisti e autorità, stante il rilevante flusso di veicoli e turisti nel corso della manifestazione che dura diversi giorni. Nell'incontro di contrattazione decentrata, che ha avuto luogo il 13.5.2015, è stato condiviso un apposito progetto incentivante, ai sensi dell'art. 15 del ccnl, destinando la relativa somma, che è stato approvato con determinazione del Sindaco n 31 del 22.5.2015.

L'ipotesi contrattuale, nello stabilire la destinazione delle risorse ha tenuto conto delle indicazioni fornite dalla Giunta Comunale con atto n. 88/2015, integrato con deliberazione di G.M. n 97/2015 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

La trattativa si è svolta il 10 settembre 2015. In data 6 ottobre 2015 si è reso necessario un altro incontro tra le delegazioni trattanti finalizzato alla presa d'atto di alcune modifiche nella piattaforma per la ripartizione del fondo risorse decentrate anno 2015.

[Handwritten signatures and initials]

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:

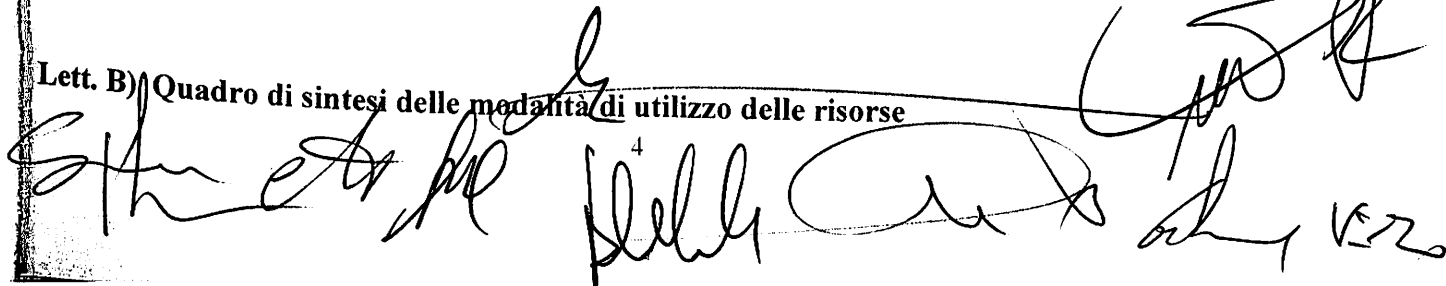
- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b) le risorse attraverso il sistema di valutazione- sono distribuite 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 88 del 12.8.2015 " Linee di indirizzo complessive per la delegazione trattante di parte pubblica per la ripartizione delle risorse decentrate anno 2015 "

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 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

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately six distinct signatures, some appearing to be initials like 'S', 'P', 'A', and others that are more complex and cursive. The signatures are written over the printed text of the 'Let. B)' section.

Istituti contrattuali finanziati con il fondo risorse decentrate 2015

Con determinazione n 24 del 22.4.2015 della Responsabile di P.O. n 3, Servizi Finanziari, Rag. Teresa Spoto, trasmessa in data 7.5.2015 prot. n 7831, è stato costituito il fondo delle risorse decentrate per il personale non dirigente di questo Comune, per l'anno 2015, che risulta quantificato nel modo seguente:

- le risorse stabili disponibili ammontano ad € 83.443,23;
- le risorse di parte variabile ammontano ad € 78.000,00. Tale importo è presunto, in quanto trattasi di somme che verranno erogate da altri Enti e, pertanto, potranno essere corrisposte dai Responsabili di P.O., agli aventi diritto, solo dopo l'effettivo accredito delle somme, 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 2015, si precisa che la stessa è correlata al sistema di valutazione del personale, approvato con delibera di G.M. n. 2 del 15.1.2013.

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.

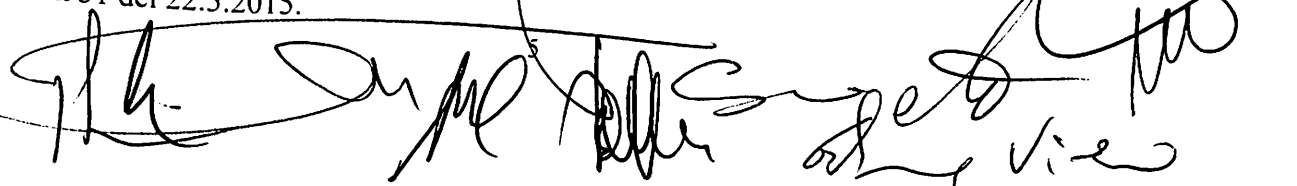
Il contenuto di miglioramento dei servizi offerti al cittadino sarà individuato nella relazione progettuale redatta dai singoli responsabili di P.O. o in maniera congiunta tra responsabili nell'ipotesi di progetto intersettoriale; la relazione progettuale sarà approvata dal sindaco che ne valuterà la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

Considerato che, come ogni anno, l'Amministrazione comunale, nell'ambito degli obiettivi prioritari e strategici, nel rispetto degli artt.11, comma 3, 12 c. 5 e 14 comma 5 del vigente sistema di valutazione, ha assegnato ai Responsabili di P.O. interessati l'obiettivo dello svolgimento della " Festa di Santa Croce- Sagra del Tataratà 2015 ".manifestazione di massima rilevanza per questo Comune e per l'intera collettività, nel rispetto dei canoni di sicurezza, controllo della viabilità, rispetto delle condizioni igienico-sanitarie, l'accoglienza adeguata ai turisti e autorità, stante il rilevante afflusso dei veicoli e turisti nel corso della manifestazione, nelle varie fasi di svolgimento.

I progetti obiettivi, finalizzati all'erogazione di compenso incentivante ai dipendenti del Corpo di P.M., del Settore AA.GG e dell'UTC sono stati approvati con determinazione sindacale n 31 del 22.5.2015.



L'approvazione di tali progetti è stata preceduta dalla deliberazione di G.M. n 57 dell'8.5.2015 " Linee di indirizzo parziali per la delegazione trattante di parte pubblica per le risorse decentrate anno 2015 ", in seguito alla quale in data 13.5.2015 si è svolto l'incontro tra le parti trattanti per la condivisione dei progetti obiettivi in argomento.

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.

Come per gli anni precedenti, è stato 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 € 27.963,23 (comprensiva degli importi dei progetti approvati con D.S n 31/2015 che ammontano ad € 8.200,00)

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;
- É 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 € 13.380,00

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, e saranno erogate previa acquisizione della documentazione fornita da parte del Responsabile di P.O. cui appartiene il personale interessato, attestante la corrispondenza della prestazione resa;

- 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.

L'importo deve essere inferiore all'indennità di rischio.

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

Handwritten signatures and initials at the bottom of the document, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

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

INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'

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

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
- € 400,00 cat D Vice Segretario
- € 600,00 cat C Responsabile Pubblicazione
- € 600,00 cat. C Protocollo
- € 600,00 cat C Contenzioso

Per queste indennità, si è destinata la complessiva somma di € 4.600,00

INDENNITA' PER PARTICOLARI RESPONSABILITA'

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

Resta ferma la disciplina dei compensi previsti per tipologie specifiche di responsabilità (ufficiale di stato civile; ufficiale d'anagrafe; messi; responsabile ufficio elettorale.)

Per tale indennità si è destinata la somma di € 1.500,00

INDENNITA' PER REPERIBILITA'

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

Si è stabilito per come segue il numero di unità reperibili:

- Unità reperibili stato civile: 2 unità per ogni giorno non lavorativo del mese;
- Unità reperibili ufficio tecnico: fino a 2 unità, per 12 ore diurne nelle giornate interamente non lavorative e per 6 ore diurne per le giornate di servizio senza rientro, rimandando l'organizzazione ai Responsabili di P.O. competente per settore.

A tale istituto si destina la somma di € 6.500,00 di cui:

- P.O. n 4 e 5 € 4.000,00
- P.O n 1 € 2.500,00

Nell'ipotesi d'intervento, viene applicato il riposo compensativo.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.]

INDENNITA' DI TURNAZIONE

Art. 22 del CCNL 14/9/2000

Si attribuisce solo ai lavoratori assegnati al servizio di Polizia Municipale.
Somma destinata per questo istituto € 13.000,00.

LAVORO STRAORDINARIO

Art. 38 ccnl 14.9.2000

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 assegnata la somma di € 16.000,00

P.O. n 4 e 5 € 9.000,00

P.O n 1 € 7.000,00

INDENNITA' PER MANEGGIO VALORI

Art. 36 CCNL 14.9.2000

A tale istituto è stata destinata la somma di € 150,00

Risorse di parte variabile

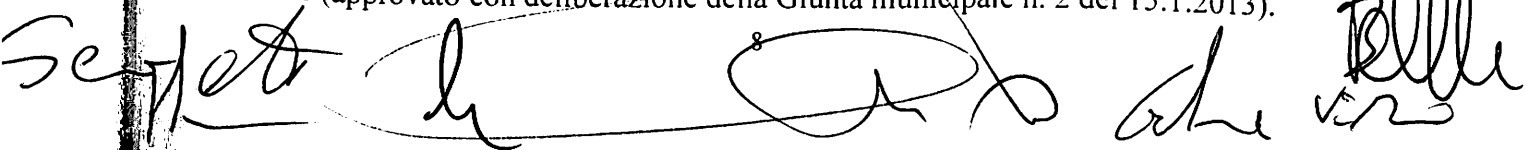
Le risorse inerenti la percentuale sulle progettazioni spettanti agli uffici, le risorse aggiuntive spettanti ai messi per le notifiche effettuate per conto di altri enti, il finanziamento ex art. 13 L.R. 17/90 saranno liquidate dai Responsabili di P.O., secondo la destinazione vincolata prevista dalla normativa di riferimento.

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).

Scritto 

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 è stata prevista nessuna somma per le progressioni orizzontali.

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, attraverso l'utilizzazione delle risorse sia stabili che variabili, 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 (G.M n 75/2015)

La verifica del raggiungimento di tali obiettivi di produttività viene effettuata come previsto nel sistema di valutazione dell'ente, approvato con deliberazione di G. M. n 2/2013.

Let. G) ALTRE IN FORMAZIONI EVENTUALMENTE RITENUTE UTILI

Li,

Il Responsabile di P.O.n. 1
Servizio Gestione Risorse umane
Dott. Calogero Sardo

The bottom of the page contains several handwritten signatures and stamps. On the right side, there are three distinct signatures. In the center, there is a large, stylized signature that appears to be 'Sardo'. On the left side, there are several other signatures, some of which are partially obscured or overlapping. The overall appearance is that of a formal document with multiple approvals or signatures.