



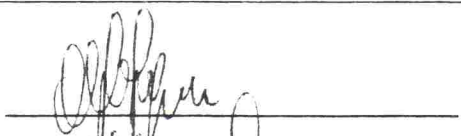


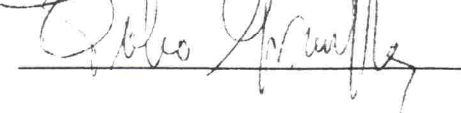
COMUNE DICASTEELTERMINI

Provincia di Agrigento

Deliberazione Originale della Giunta Municipale

N. <u>41</u> del Registro	OGGETTO: Linee di indirizzo per la delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione collettiva decentrata integrativa per la destinazione delle risorse decentrate anno 2010.
Data <u>23/09/2010</u>	

L'anno duemiladieci addì ~~VENTISEI~~ del mese di ~~SETTEMBRE~~ alle ore 18, 15 nel Comune di Casteltermini e nell'Ufficio del Sindaco, a seguito di convocazione del Sindaco, si è riunita la Giunta Municipale nelle persone dei Signori:

			P	A	
Avv. Sapia	Alfonso	Sindaco	X		
Avv. Vaccaro Salvatore		Assessore	X		
Geom. Salamone Antonio C.		Assessore	X		
Ins. Puleo Giuseppe		Assessore	X		

Risultano Assenti: _____

Assume la presidenza il Sindaco Avv. Alfonso Sapia il quale constatata la presenza del numero legale dichiara aperta la seduta.

Partecipa il Segretario Generale, Dott.ssa Alessandra La Spina

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

OGGETTO: Linee di indirizzo per la delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione collettiva decentrata integrativa per la destinazione delle risorse decentrate anno 2010.

Iniziativa della proposta: Sindaco
Avv. Alfonso Sapia



Ufficio proponente

Atti allegati alla proposta

DECISIONE di

Approvata il N.....

Con le seguenti modifiche

- Rinvia il.....
- Respinta il.....

ATTESTAZIONE	
Cap. _____	art. _____
N. _____	impegno _____

somma stanziata	€.
Agg. per Impinguamenti	€.
Dedot. per storni	€.
Fondo disponibile	€.
Pag. per impegni	€.
Riman. Disponibile	€.
Addi _____	
Il Ragioniere Capo	

TESTO DELLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

Proposta per la Giunta Comunale ad oggetto: “ linee di indirizzo per la delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione collettiva decentrata integrativa per la destinazione delle risorse decentrate anno 2010”.

IL SINDACO

Dato atto che in questo ente non è stata formalizzata l'approvazione di un contratto decentrato integrativo;

Premesso che è necessario andare ad effettuare la contrattazione per la ripartizione del fondo risorse decentrate anno 2010 precisando talune regole per alcuni istituti contrattuali ed acquisendo il parere di compatibilità sui costi della contrattazione da parte del collegio dei revisori;

Vista la determinazione della Responsabile di P.O. n. 3 – servizi finanziari n.37 del 23/03/2010 con la quale è stato costituito il fondo risorse decentrate anno 2010 parte stabile e dato atto che detto fondo, per la parte variabile, deve essere integrato dalle risorse del fondo regionale, dalle risorse inerenti la percentuale sulle progettazioni spettante agli uffici, dalle risorse aggiuntive spettante ai messi per notifiche effettuate per conto di altri enti, dai fondi ministeriali per la gestione dei comunitari, dall'art. 13 L.R.17/90;

Dato atto che lo scrivente, ai sensi dell'art. 4 comma 2 del CCNL EELL stipulato il 22/01/2004, con determinazione n. 33 del 14/06/2010, ha provveduto a costituire la delegazione trattante di parte pubblica;

Considerato che le modalità di calcolo delle risorse destinate alla contrattazione decentrata integrativa sono le medesime già previste dai precedenti Contratti Nazionali ed in particolare dall'art. 31 del CCNL 22/01/2004;

Dato atto inoltre che l'utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, che viene determinato in fase di contrattazione decentrata integrativa, rimane disciplinato dall'art. 17 del CCNL 1/4/1999 come modificato dall'art. 36 del successivo CCNL del 22/1/2004;

Ritenuto che l'Amministrazione comunale, nell'ambito delle linee guida da impartire per la contrattazione decentrata integrativa, persegue il preciso intento di garantire l'attività prestata dai lavoratori, di raggiungere un miglioramento della produttività dei servizi e di garantire il riconoscimento, la valorizzazione delle professionalità e del merito del personale;

Viste anche le novità introdotte in materia dal D.Lgs. n.150/2009 la cui completa attuazione è prevista dall'1/01/2011;

Atteso che il presente atto è di mero indirizzo politico e, pertanto, non necessita dei pareri di cui all'art. 53 della L. 142/1990, nel testo recepito dalla L.R. 48/1991 e s.m.i.;

Richiamato l'art.4 comma 1 del D.lgs. n.165/2001 in base al quale spetta agli organi di governo adottare gli atti di indirizzo e le direttive per l'azione amministrativa e per la gestione;

Visti i D.Lgs. n.267/2000, 165/2001, 150/2009;

Visti i CCNL vigenti;

PROPONE

Alla Giunta Comunale di emanare le seguenti direttive alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione collettiva decentrata integrativa per la ripartizione delle risorse decentrate anno 2010:

1) rispettare i criteri che seguono:

- distribuzione, in sede di contrattazione decentrata integrativa, della consistenza del fondo in applicazione dei criteri basati su un sistema di riconoscimento del merito e di valorizzazione dell'impegno e della qualità della prestazione individuale e collettiva, destinando la maggior parte del fondo a progetti di miglioramento della qualità dei servizi resi;
- razionalizzazione e semplificazione del sistema di valutazione delle prestazioni per l'erogazione dell'incentivo di produttività e per le progressioni orizzontali, volto a introdurre ed attuare al più presto un sistema strutturato di valutazione del personale. Destinare, per l'anno in corso, le risorse residue a seguito dell'assegnazione per gli istituti contrattuali consolidati, ai progetti di produttività;
- revisione della metodologia in essere in maniera da renderla più coerente con le scelte di una politica del personale fortemente incentrata sulla valorizzazione dell'impegno quotidiano e della professionalità dei dipendenti, attraverso il recupero della funzione valutativa e attraverso il riconoscimento delle eccellenze individuali;
- perseguire l'intento di valorizzazione del personale contrattista nell'ottica del superamento della condizione di precarietà prevedendo l'accesso di tutto il personale al Fondo FES per quanto riguarda gli istituti del rischio, del disagio, della turnazione, reperibilità e dei festivi. Con riferimento alla produttività, alcune unità di personale contrattista potranno fruire dell'incentivo, se inserite dai Responsabili di competenza in progetti ritenuti rilevanti dall'Amministrazione;

2) Dare atto che l'adottando provvedimento si basa sui seguenti principi fondamentali che varranno anche per gli anni a seguire ove non espressamente modificati.

Taluni dei seguenti istituti contrattuali potranno non avere applicazione per l'anno di riferimento ma si ritiene opportuno sancire dei principi da tenere comunque in considerazione, fino all'entrata in vigore del nuovo contratto collettivo nazionale e successiva approvazione del contratto decentrato integrativo.

OGGETTO della ipotesi di piattaforma da sottoporre alle parti in sede di contrattazione

Oggetto della piattaforma saranno 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 già assegnati e che verranno assegnati ai Responsabili.

La piattaforma persegue, altresì, l'obiettivo di fornire indicazioni in ordine alle scelte prioritarie che devono presiedere alla utilizzazione delle risorse sia stabili che variabili allo scopo di conseguire un miglioramento dell'attività dell'ente in termini di efficienza e di efficacia e una corretta attivazione dei meccanismi di incentivazione del personale dipendente.

La condivisione di tali obiettivi e contenuti favorisce un chiaro e trasparente rapporto collaborativo tra le parti negoziali (datoriale e sindacale), condizione indispensabile per una conclusione equilibrata delle trattative, in grado, quindi, di conciliare gli interessi in gioco attraverso il reciproco riconoscimento dei diversi ruoli svolti al tavolo negoziale, secondo i consueti criteri della ragionevolezza, della correttezza e della buona fede.

ISTITUTI CONTRATTUALI:

PRODUTTIVITÀ

I sistemi di incentivazione del personale devono essere finalizzati a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'ente e di qualità dei servizi istituzionali mediante la realizzazione di progetti particolarmente strategici per l'ente, anche in relazione agli obiettivi indicati in direttive specifiche e nei documenti di programmazione economica-finanziaria.

L'incentivazione della produttività e il miglioramento dei servizi deve realizzarsi attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno individuale e collettivo, in modo selettivo e secondo i risultati accertati mediante il sistema di valutazione permanente. Si fornisce indirizzo a tutti i Responsabili di P.O. di procedere alla elaborazione di progetti per la realizzazione di obiettivi specifici finalizzati ad una maggiore produttività, con particolare attenzione al miglioramento del decoro urbano inteso in tutte le accezioni di igiene e sanità, verde pubblico, situazione viaria,; al miglioramento dei servizi direttamente resi all'utenza con l'avvio di servizi specifici quali la certificazione on line, processi migliorativi di informatizzazione; il miglioramento del servizio di controllo e vigilanza del territorio ed altri progetti nell'ambito di obiettivi fissati dall'amministrazione.

I progetti potranno avere anche rilevanza intersettoriale per la realizzazione di obiettivi che coinvolgono competenze specifiche di più settori dell'ente.

Tale progettazione deve essere coerente con gli obiettivi assegnati dall'amministrazione e viene remunerata con le somme che in sede di contrattazione decentrata verranno destinate alla produttività collettiva.

I progetti devono prevedere parametri di valutazione certi, misurabili e di miglioramento dato atto che non devono assolutamente riguardare attività ordinaria ed istituzionale.

Si rileva altresì che, in particolare, dall'1/01/2011 dovranno essere rispettate le disposizioni previste nel D.Lgs. n.150/2009 e le circolari interpretative che via via si stanno succedendo.

L'erogazione dei compensi incentivanti la produttività individuale e collettiva, nelle more della determinazione di un nuovo sistema permanente di valutazione del personale in linea con la normativa di cui al D.Lgs. n.150/2009, avverrà nel rispetto della seguente procedura:

- predisposizione dei progetti da parte dei Responsabili di P.O. con indicazione del numero di unità di personale partecipante, del compenso richiesto e delle modalità di riscontro del raggiungimento degli obiettivi;
- presa d'atto e scelta eventuale dei progetti di maggiore rilevanza da parte della Giunta, che potrà eventualmente rettificare l'importo e dare mandato al Responsabile di rimodulare il progetto. In casi eccezionali il progetto potrà essere scelto anche con provvedimento sindacale. Si ritiene comunque approvato per l'anno in corso il progetto dell'ufficio di Polizia Municipale relativo alla festa del Tataratà, rimettendo al Responsabile competente la valutazione sull'effettiva realizzazione del progetto ed al miglioramento del servizio erogato;
- accertamento a consuntivo dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi da parte del Responsabile competente previa acquisizione di favorevole riscontro dal Sindaco o dall'Assessore di riferimento, al fine di accertare l'effettiva realizzazione dell'attività progettuale ed il miglioramento qualitativo dei servizi rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa (il Responsabile di P.O. dovrà all'uopo allegare dettagliata relazione esplicativa). E' previsto altresì un riscontro successivo da parte dell'organismo di valutazione, dal momento che sarà nominato;
- erogazione dell'incentivo solo a conclusione del processo di valutazione che dovrà prevedere almeno un momento di confronto e di verifica annuale da parte del Responsabile di P.O.;
- divieto assoluto di erogazione di compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati;
- collegamento tra la valutazione del dipendente e la valutazione del Responsabile;
- liquidazione del compenso da parte del Responsabile.

La destinazione a tale istituto delle risorse del fondo riguarderà un importo che sarà suddiviso tra le posizioni organizzative esistenti in misura proporzionale al numero di dipendenti assegnati alla singola posizione ovvero in diversa misura dovuta a particolari progetti approvati dalla Giunta e ritenuti dunque prioritari per l'Amministrazione.

Alcune unità di personale contrattista potranno fruire dell'incentivo, se inserite dai Responsabili di competenza in progetti ritenuti rilevanti dall'Amministrazione. (I suddetti criteri devono essere seguiti anche per la erogazione degli importi inerenti il fondo regionale).

PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

La progressione orizzontale è identificata quale leva retributiva utilizzabile per ricompensare in modo selettivo l'acquisizione di livelli distintivi di professionalità, per valorizzare quei lavoratori che, a parità di categoria di inquadramento, si distinguono dagli altri per lo sviluppo di nuove professionalità o per l'acquisizione di competenze diverse, riscontrabili attraverso adeguata valutazione.

L'istituto va applicato in coerenza con l'esigenza di premiare l'accrescimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali, secondo criteri di selettività evitando qualsiasi forma, espressa o implicita, di erogazione generalizzata a tutto il personale o per categorie.

La progressione economica deve avvenire nel rispetto dei sistemi di valutazione delle prestazioni e dei risultati del personale nel periodo annuale di riferimento, rapportati anche alla categoria di inquadramento. Essa ha effetto dal 1° gennaio dell'anno cui si riferisce la valutazione. Non è possibile prevedere più progressioni economiche nello stesso anno.

La valutazione spetta ai Responsabili di P.O. che dovranno esercitarla nel rispetto della procedura dettata dall'Ente.

Per l'anno in corso (2010), l'amministrazione ritiene di non destinare risorse del fondo a questo istituto, volendo valorizzare maggiormente l'istituto della produttività, anche al fine di non ingessare ulteriormente il fondo nell'utilizzo per istituti con carattere di stabilità (vedi art. 40 D.Lgs. n.165/2001, modificato da D.Lgs. n.150/2009).

COMPENSI PER PARTICOLARI RESPONSABILITÀ

Non è consentita l'erogazione di due o più compensi di lavoro volti a remunerare la stessa condizione di lavoro. Ad ogni compenso deve corrispondere una fattispecie o una causale sostanzialmente diversa.

Compensi per rischio

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.

Compensi per attività disagiate

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

- La corresponsione di tale 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;
- 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.

Compensi per specifiche responsabilità

Le indennità di responsabilità, ex art. 17, comma 2, lett. f), del CCNL dell'1.04.1999 e s.m.i., vanno correlate 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. La corresponsione di tali compensi può essere attribuita al personale appartenente alle categorie B, C e D che sia stato incaricato di specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizione organizzativa secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.99 e s.m.i.

Si dà mandato ai Responsabili di individuare con proprio provvedimento i soggetti che, poiché assegnatari di compiti che comportano specifiche responsabilità rispetto a quelle ordinarie proprie della categoria e profilo di appartenenza, possono fruire della detta indennità.

Si ritiene di potere individuare differenti importi annuali secondo la categoria di appartenenza e cioè:

- Categoria B: € 600,00;
- Categoria C: € 800,00;
- Categoria D: € 900,00.

Si ritiene che, per l'anno in corso possano essere destinate per tale istituto le seguenti somme:

- € 600,00 annui - categoria B ufficio ragioneria;
- € 600,00 annui - categoria B ufficio tecnico.

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

Compensi per reperibilità

Per la corresponsione di tale indennità valgono le disposizioni di cui all'art. 23 del CCNL del 14.9.2000 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001.

Si stabilisce che la reperibilità va preventivamente comunicata all'ufficio personale almeno per ogni mese.

Si stabilisce altresì per come segue il **numero di unità reperibili**:

- Unità reperibili stato civile: 1 unità per ogni giorno non lavorativo del mese;
- Unità reperibili ufficio tecnico: 1 unità per ogni giorno non lavorativo del mese;
- Unità reperibili P.M. (servizio reperibilità notturna): una unità per notte

Fino alla sottoscrizione del presente accordo, valgono le disposizioni precedenti ove differenti.

Compensi per turnazione

Per la corresponsione di tale indennità valgono solo le disposizioni di cui all'art. 22 del CCNL del 14.9.2000 che garantiscono la corresponsione di adeguato corrispettivo anche per le ipotesi di turno notturno e turno festivo.

Si stabilisce che gli elenchi del personale in turnazione vanno preventivamente comunicati all'ufficio personale almeno per ogni mese.

Lavoro straordinario

Questo ente non ha un fondo per il lavoro straordinario, pertanto ad esigenze di attività al di fuori dell'orario di lavoro, ove preventivabili, si deve fare fronte con l'istituto della flessibilità oraria. Inoltre, occorre corrispondere adeguato riposo compensativo in caso di straordinario effettuato nelle giornate di reperibilità, previo consenso del lavoratore interessato.

Si ricorda in ogni caso che 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.

3) Dare mandato al Responsabile di P.O. - servizio personale di predisporre gli atti per la contrattazione e, subito dopo, di acquisire il parere del collegio dei revisori sulla congruità dei costi della contrattazione, di acquisire l'autorizzazione della Giunta alla sottoscrizione definitiva dell'accordo e di trasmettere gli atti definitivi agli organi competenti.

4) Dichiarare l'adottanda deliberazione immediatamente esecutiva al fine di pervenire al più presto alla conclusione della contrattazione per l'anno in corso.
Casteltermini, li

IL SINDACO
Avv. Alfonso Sapia

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la superiore proposta, e facendone proprie le motivazioni;

Dato atto che sulla presente non è necessario acquisire i pareri stante che si tratta di atto di mero indirizzo;

Con votazione unanime e favorevole resa in forma palese;


DELIBERA

Approvare l'allegata proposta che si intende fare parte integrante e sostanziale della presente deliberazione con le motivazioni di cui alla stessa.

Con separata ed ulteriore votazione favorevole espressa in forma palese

DELIBERA

Dichiarare l'immediata esecutività delle presente deliberazione per i motivi esposti in proposta.

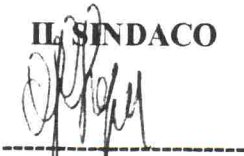
Il Sindaco alle ore 19.10 dichiara disporre le
sedute 

Il presente verbale viene sottoscritto come segue:

L'ASSESSORE ANZIANO

IL SINDACO

IL SEGRETARIO GENERALE



Si attesta che copia integrale della presente deliberazione è stata affissa all'albo Pretorio di questo Comune dal _____ al _____ per 15 giorni consecutivi, con defissione in data odierna Casteltermini, li _____

IL MESSO COMUNALE

IL SEGRETARIO COMUNALE

Su conforme attestazione del messo Comunale, incaricato della tenuta dell'albo Pretorio di questo Comune

CERTIFICA

Che copia integrale della presente deliberazione stata affissa all'albo Pretorio Comunale il _____ per quindici giorni consecutivi ai sensi dell'art. 11, comma 1 della L.R. n. 44/91, oggi art. 711 comma 1 testo coordinato leggi regionali relative all'ordinamento degli Enti locali pubblicato su suppl. ord. GURS 9/05/2008

Casteltermini, li _____

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott. ssa Alessandra La Spina

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la presente deliberazione:

è divenuta esecutiva, ai sensi dell'art. 12 L.R. 44/91, oggi art. 712 testo coordinato delle leggi regionali, giorno _____, decorsi 10 giorni dalla pubblicazione;

è stata dichiarata immediatamente esecutiva, ai sensi dell'art. 12 L.R. 44/91, oggi 712 testo coordinato delle leggi regionali;

Casteltermini, li 23/09/2010



IL SEGRETARIO GENERALE
Dott. ssa Alessandra La Spina

Si attesta che la presente copia è conforme all'originale e si rilascia in carta libera per uso amministrativo.

Casteltermini, li _____

IL FUNZIONARIO RESPONSABILE