

COMUNE di SAN PIETRO in GUARANO

Provincia di Cosenza

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA ANNO 2014

Relazione illustrativa alla preintesa di contratto di secondo livello al fine di ottenere la certificazione positiva da parte dell'organo di revisione.

Articolo 40, comma 3-sexies, d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

Comune di San Pietro in Guarano
Ufficio Protocollo - Uscita
SEGRETERIA GENERALE
Prot. 0001023 del 16/02/2015
Classificazione 3 6 0

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 09.02.2015 Contratto
Periodo temporale di vigenza		Anno 2014
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Dott. ssa Daniela Mungo, Segretario comunale Componenti Dott.ssa Lorenzet Elena, Arch. Quintieri Alfonso, Rag. Giuseppe Spadafora responsabili, rispettivamente, Settore amministrativo, tecnico e finanziario Firmatarie della preintesa: - organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): UIL-FPL. - RSU: dott.ssa Caravia Maria Carmen e sig. Rota Claudio Firmatarie del contratto: <i>(indicare le sigle firmatarie)</i>
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2014. b) fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lettera, f) del CCNL 31.3.1999;
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? Sì in data 16/02/2015 Prot.1019 Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? Nessun rilievo
	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 Si dà atto che è stato adottato il Piano Performance con deliberazione di G.C. n. 72 del 26.11.2014 e pubblicato sul sito Web "Amministrazione Trasparente" sezione performance
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? E' stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione con Deliberazione di G.C. n. 22 del 02.04.2014 contenente il Piano triennale per la trasparenza ed integrità. E' stato approvato il codice di comportamento DPR 62/20013 con Deliberazione G.C. n. 9 del 12.02.2014

		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del 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

Nella prima parte, si rinvia alla determinazione di costituzione del fondo, riportando l'entità delle risorse contrattabili, ripartite in stabili e variabili.

Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'amministrazione con determinazione n. 44 del 06.11.2014.

Vengono fissati i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui all'articolo 3 le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo
Art. 17, comma 2, lett. a) – produttività	14.057,95
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali	0
Art. 17, comma 2, lett. c) – retribuzione di posizione e risultato p.o.	0
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo	2.798,94
Art. 17, comma 2, lett. e) – indennità di disagio	652,86
Art. 17, comma 2, lett. f) – indennità per specifiche responsabilità	17.950,00
Art. 17, comma 2, lett. g) – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, avvocatura, ecc.) **	8.000,00
Art. 17, comma 2, lett. i) – altri compensi per specifiche responsabilità	
Art. 31, comma 7, CCNL 14.9.2000 – personale educativo nido d'infanzia	
Art. 6 CCNL 5.10.2001 – indennità per personale educativo e docente	
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	
Somme rinviate	
Altro	
Totale	43.459,75

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

** dal 19 agosto 2014 trova applicazione il DL. 90/2014 convertito in Legge 114/2014

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

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 particolare:

-viene ribadito il divieto di distribuzione degli incentivi e premi in assenza di verifiche ;

-viene riaffermato il principio della differenziazione degli esiti di valutazione tra i singoli dipendenti attraverso l'applicazione del Sistema di Valutazione della prestazione del personale dipendente (giuste schede allegate in atti).

-non sono previsti automatismi;

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 quadriennio 2011-2014 in attuazione dell'articolo 9, commi 1 e 21, del d.l. 78/2010 convertito in Legge 122/2010.

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

I continui interventi normativi, che si sono succeduti nel corso degli ultimi anni, hanno inciso notevolmente sulla contrattazione integrativa non solo in relazione ai vincoli finanziari, ma anche agli strumenti di programmazione economica e gestione delle risorse umane.

Gli enti locali devono infatti dare attuazione, recependole nei propri ordinamenti, alle norme contenute nel D.Lgs. 150/2009 e ss.mm., alla L. 122/2010, alla L. 135/2012, alla L. 228/2012, alla L. 190/2012 e al D.P.R. 62/2013. Si richiama in proposito anche il vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi del Comune di San Pietro in Guarano approvato con deliberazione di G. C. n° 54/2010 e modificato con atto di Giunta Comunale n°10/2014. Si dà atto che il BP/2014 è stato approvato con deliberazione di C.C. n. 30/2014.

RISULTATI ATTESI:

1. Miglioramento della qualità dei servizi resi / Orientamento all'utenza

Con il CCDI Anno 2014, l'Amministrazione mira a:

- incentivare l'impegno e la qualità della performance individuale e organizzativa;
- migliorare la qualità dei servizi resi, remunerando le prestazioni aggiuntive, che producono benefici per l'utenza.
- rafforzare l'efficacia dell'Azione Amministrativa con più servizi, più velocità nelle risposte al cittadino, più facilitazioni per il pubblico;
- ottimizzare e migliorare il funzionamento degli uffici;
- Incrementare il livello di trasparenza (D. Lgs. 33/2013);
- Garantire la legalità e lo sviluppo della cultura e dell'integrità;
- Potenziare le entrate e ridimensionare le spese.

Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente a tempo indeterminato.

La Dotazione Organica dell'Ente, alla data odierna, con riferimento al personale attualmente in servizio, è pari a n° 28 posti di cui n° 3 in categoria D, n°12 in categoria C, n° 11 in categoria B e n°2 in in categoria A.

Non sono presenti dipendenti con contratto a termine.

L'Amministrazione comunale, nel rispetto delle norme vigenti, ha avviato la gestione associata di alcune delle funzioni fondamentali di cui alla L. 135/2012 e ss.mm..

Considerati i tempi di scarsità delle risorse finanziarie, strumentali e umane, si vuole maggiormente garantire l'efficacia e l'efficienza nell'erogazione dei servizi e, nel contempo, premiare i dipendenti impegnati in tale sfida.

L'impegno richiesto è quello di una maggiore razionalizzazione e ottimizzazione delle risorse a disposizione.

Dalla sottoscrizione del CCDI 2014, relativamente ai premi di produttività, collegati al sistema di valutazione della prestazione, ci si attende uno sviluppo dello spirito di squadra e di attenzione di ogni singolo dipendente al raggiungimento degli obiettivi con conseguente aumento della produttività di tutto il personale. In proposito, è richiesta una maggiore responsabilità dei titolari delle Posizione Organizzative all'uopo chiamati a controllare il personale dipendente a loro assegnato. -

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

San Pietro in Guarano, li 16 febbraio 2015.



IL PRESIDENTE C/D T
Segretario Comunale
Dott. ssa Daniela Mungo