

# COMUNE DI PIANELLA

PROVINCIA DI PESCARA.

## PARTE I: La relazione illustrativa

### Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

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

<b>Data di sottoscrizione preintesa</b>	19.09.2017
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anno/ 2017
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Responsabile Area Affari generali - Presidente Responsabili di area - Componenti Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione CGIL CISL DICCAP UIL Organizzazioni sindacali partecipanti (CGIL CISL DICCAP UIL) Organizzazioni sindacali firmatarie (CGIL CISL UIL)
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Utilizzo risorse decentrate anno 2017
	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno in data 03.10.2017
	L'Organo di controllo interno non ha effettuato alcun rilievo.
	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009, lo stesso è contenuto nel Piano Esecutivo di Gestione approvato con delibera di G.C. n.117 del 13.09.2017
	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 con delibera di G.C. n.7 del 31.01.2017
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance,
	Sono state adottate le relazioni sulla performance relative agli anni 2013 e 2014. Le stesse a tutt'oggi non risultano ancora validate dal nucleo di valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009
<b>Eventuali osservazioni</b>	

## **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

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede :

Riparto del fondo destinato al finanziamento del salario accessorio anno 2017

### b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2017 (escluse le destinazioni fisse e vincolate, come ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri:

#### **CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI:**

##### **- INDENNITA':**

###### ***INDENNITA': DI RISCHIO***

- *Importo massimo previsto nel fondo € 1.000,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: 37 DEL 14.09.2000 -*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: N. 8 CCDI 2015-2017*
- *criteri di attribuzione: prestaz. lavorative che comportano continua e diretta esposiz. a rischi pregiudizievoli per la salute e integrità personale es: mansioni di autista scuolabus, mansioni che comportano l' utilizzo di macchine operatrici , lavori di manutenzione strade, pubblica illuminazione, edif. Comunali ecc.*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all' interesse specifico per la collettività: remunerare i dipendenti in maniera adeguata rispetto al rischio potenziale a cui sono esposti a causa delle proprie mansioni*

###### ***INDENNITA' DI DISAGIO***

- *Importo massimo previsto nel fondo € 1.430,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 17 c.2 lett. e) CCNL01/04/1999-*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: N.9 CCDI 2015-2017*
- *criteri di attribuzione: prestazione richiesta e resa in condizioni di disagio ambientale e climatico o in condizioni sfavorevoli di tempi e modi ai fini del recupero psico -fisico nell'arco della giornata*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all' interesse specifico per la collettività: remunerare i dipendenti in maniera adeguata rispetto al disagio subito e consentire all'utenza la fruizione dei suddetti servizi resi anche in condizione di disagio*

###### ***INDENNITA' DI REPERIBILITA'***

- *Importo massimo previsto nel fondo € 1.415,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 23 CCNL 14.09.2000, come integrato dall'art. 11 del CCNL 5.10.2001 -*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: N.10 CCDI 2015-2017*
- *criteri di attribuzione: è corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'Ente non differibili e riferite a servizi essenziali*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all' interesse specifico per la collettività: remunerare i dipendenti in maniera adeguata rispetto alla pronta presa in servizio anche fuori orario*

###### ***INDENNITÀ DI TURNO***

- *Importo massimo previsto nel fondo € 6.100,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 22 CCNL 14.09.2000*
- *riferimento all'articolo del CDI aziendale: N.12 CCDI 2015-2017*
- *criteri di attribuzione: effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornalieri*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all' interesse specifico per la collettività: offrire quei servizi indispensabili quali quello della vigilanza per tutto l'arco della giornata*

###### ***INDENNITÀ PER MANEGGIO VALORI***

- Importo massimo previsto nel fondo € 1.935,00
- Riferimento alla norma del CCNL: art. 36 del 14.09.2000
- riferimento all'articolo del CDI aziendale: N.11 CCDI 2015-2017
- criteri di attribuzione: indennità giornaliera attribuita al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità/compenso in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: remunerare i dipendenti in maniera adeguata rispetto al rischio connesso al maneggio di denaro contante ed evitare agli utenti le code agli sportelli bancari o degli uffici postali.

#### **INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ**

- Importo massimo previsto nel fondo € 1.200,00
- Riferimento alla norma del CCNL: art. 17 comma 2 lettera i) del 01.04.99
- riferimento all'articolo del CDI aziendale: N.13 CCDI 2015-2017
- criteri di attribuzione: compete al personale che riveste specifici ruoli (uff. di anagrafe e stato civile, uff. elettorale, addetto urp ecc)

#### **- ALTRE DESTINAZIONI:**

##### *Performance individuale e/o collettiva*

- Si rimanda al piano delle performance approvato con delibera di G.C. n. 117 in data 13.09.2017
- Importo: 17.902,08

##### Lavoro straordinario

- Prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzato € 9.200,00

##### *INCENTIVI PROGETTAZIONI LAVORI PUBBLICI, RISORSE PER ATTUAZIONE art. 208 codice della strada per potenz. attività P.M. e COMPENSI ISTAT*

- descrizione e criteri di remunerazione: trattasi di incentivi previsti da leggi specifiche e i cui criteri di riparto sono regolati dalle stesse o da regolamenti comunali
- Importo: € 50.000,00 incentivi progettaz. LL.PP. € 3.000,00 potenziamento attività Polizia Municipale € 1.100,00 compensi ISTAT
- Riferimento alla norma del CCNL: ex. art. 92, c. 5 e 6, D.Lgs. n. 163/2006 per compensi progettazioni (fino al 18/08/2014); art. 13-bis D.L. n. 90/2014 per compensi fondo progettazione e innovazione (dal 19/08/2014); art. 208 codice della strada per potenziamento attività P.M.; CCNL 1999 art. 17 lett. g)

#### c) Gli effetti abrogativi impliciti

Il Contratto Integrativo di riferimento non determina effetti abrogativi impliciti di alcuna norma contrattuale relativa a precedenti Contratti Integrativi stipulati.

#### d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 23 del 11.03.2011, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009.

#### e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

I criteri per l'assegnazione di nuove progressioni economiche, definiti nel CCDI parte normativa triennio 2015/2018, possono essere così riassunti:

le nuove progressioni economiche vengono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, tenendo conto della esperienza acquisita nel comparto regioni-autonomie locali (20%) e merito valutato in base al punteggio attribuito al dipendente con l'applicazione del metodo di valutazione adottato dall'Ente (80%)

- f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009

Ai sensi dell'art. 36 e seguenti del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, con il quale è stata recepita la disciplina di principio prevista nel titolo II del D.Lgs. n. 150/2009, è previsto che la performance è misurata e valutata con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, agli incaricati di P.O., ai singoli dipendenti. Il Piano delle performance è approvato unitamente al PEG

L'erogazione dei premi connessi legati alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal presente Contratto integrativo, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati.

- g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Pianella 22.09/2017

Il Responsabile dell'area Affari Generali

Elena Cancelli  
