



CITTA' DI ERCOLANO
Provincia di Napoli
SETTORE AFFARI GENERALI E PIANIFICAZIONE
SEZIONE GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE
ORGANIZZAZIONE E METODI
RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO – FINANZIARIA
SULLA PREINTESA IN ORDINE AL CCDI AREA COMPARTO
PARTE ECONOMICA ANNO 2014

IL DIRIGENTE

Rilevato che, in data 26 novembre 2014, la delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 10 del vigente del CCNL 22.01.2004, all'uopo convocata, presso la sede del Comune di Ercolano, ha siglato l'ipotesi di CCDI parte economica per l'utilizzo delle risorse decentrate relative all'anno 2014;

Visto l'art. 15 del CCNL 1.4.1999 dettante regole per la costituzione presso ciascun ente del comparto Regioni-Autonomie Locali, a decorrere dall'1.1.1999, del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività;

Visto l'art. 31 del CCNL 22.1.2004 il quale ha disciplinato tale fondo introducendo la nozione di risorse decentrate e distinguendo queste in stabili e variabili;

Visto l'art. 1, comma 194, della legge 23.12.2005 n. 266 il quale dispone che, a decorrere dall'1.1.2006, le amministrazioni pubbliche, ai fini del finanziamento della contrattazione integrativa, tengono conto dei processi di rideterminazione delle dotazioni organiche e degli effetti delle limitazioni in materia di assunzioni di personale a tempo indeterminato;

Visto il CCNL per il quadriennio normativo 2006/2009 e il biennio economico 2006/2007, stipulato l'11.4.2008, ed in particolare l'art. 8 recante disposizioni per l'incremento delle risorse decentrate a valere dall'anno 2008;

VISTO che gli artt. 4 e 5, così come modificato dall'art. 4 del CCNL 22.01.2004, del C.C.N.L. 01.04.1999, prevedono rispettivamente la contrattazione decentrata integrativa a livello di ente ed i tempi e le procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto decentrato integrativo aziendale;

Visto il CCNL del 31.07.2009;

Visto il CCDI del 07.05.2013;

Visto l'articolo 5, comma 3, del CCNL del 01.04.1999, area non dirigenziale, come modificato dall'articolo 4 del CCNL del 22.01.2004 che stabilisce che il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio è effettuato dal Collegio dei Revisori dei Conti ovvero, laddove tale organo non sia previsto, dai servizi di controllo interno. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata a tale organismo entro 5 giorni, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico-finanziaria. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto;

Visto l'art. 48 del D.Lgs. 18.8.2000 n. 267;

Visti l'art. 1, comma 196, della legge 23.12.2005 n. 266, nonché l'art. 67, comma 12, della legge 6.8.2008 n. 133, in ordine alle funzioni di controllo dell'organo di revisione contabile;

Visto l'art. 67 del cd. decreto Brunetta, convertito in legge 6.8.2008 n. 133, rubricato: "Norme in materia di contrattazione integrativa e di controllo dei contratti nazionali ed integrativi", ed in particolare i commi da 8 a 12 che, tra l'altro:

- impongono di trasmettere alla Corte dei Conti, entro il 31 maggio di ogni anno, specifiche informazioni sulla contrattazione integrativa certificate dagli organi di controllo interno, ed attribuiscono alla stessa Corte dei Conti poteri di intervento correttivo a livello di comparto o di singolo ente;
- dispongono che, fatte salve le ipotesi di responsabilità previste dalla normativa vigente, in caso di accertato superamento dei vincoli di finanza pubblica le corrispondenti clausole contrattuali sono immediatamente sospese, ed è fatto obbligo di recupero nella sessione negoziale successiva;
- prevedono l'obbligo di pubblicare in modo permanente, sul sito web dell'Ente, la documentazione trasmessa annualmente all'organo di controllo in materia di contrattazione integrativa;

Visto l'art. 40, comma 3 del d. lgs. 30/3/2001, n. 165 (testo unico pubblico impiego) che prevede, che *"le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata, contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate"*;

Visto l'art. 40, comma 3-sexies, nonché l'art. 40-bis, comma 4, del d.lgs. 30/3/2001, n. 165 (testo unico pubblico impiego), secondo cui ogni contratto integrativo va corredato, tra l'altro, da una Relazione illustrativa e di una Relazione tecnico-finanziaria certificata dal revisore dei conti, da redigere tramite lo schema appositamente predisposto dal MEF d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica;

Vista la Circolare RGS n. 25 del 19 luglio 2012 prot. n. 64981 titolata: "Schemi di relazione illustrativa e tecnico-finanziaria ai contratti integrativi del 25 Luglio 2012"



CITTA' DI ERCOLANO
Provincia di Napoli
SETTORE AFFARI GENERALI E PIANIFICAZIONE
SEZIONE GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE
ORGANIZZAZIONE E METODI

Visto l'art. 48, comma 6 del d.lgs. 30/3/2001, n. 165 (testo unico pubblico impiego) che sancisce che *"il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva con i vincoli di bilancio ai sensi dell'art. 40, comma 3, è effettuato dal collegio dei revisori ..."*

Visto il decreto legislativo n. 150 del 2009 e, in particolare, l'art. 65 del d.lgs. 150/09 che impone alle regioni e agli enti locali la revisione e sostituzione dei decentrati vigenti incompatibili con il nuovo assetto entro il 31.12.2012, pena l'inapplicabilità dei contratti non adeguati;

Visto l'art. 40, comma 3-*quiquies*, del d.lgs. 165/2001, che condiziona gli incrementi discrezionali al rispetto dei "limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto dei vincoli di bilancio e del patto di stabilità e di analoghi strumenti del contenimento della spesa";

Dato atto che il richiamato art. 40 *quiquies* pone delle precondizioni per l'applicazione degli incrementi facoltativi del fondo, richiedendo che l'ente locale rispetti:

- a) i limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale (nel caso dell'art. 15, comma 2, il limite percentuale ivi previsto);
- b) i parametri di virtuosità previsti dalle vigenti disposizioni e, dunque:
 1. l'incidenza della spesa di personale sul totale delle spese correnti inferiore al 50%;
 2. la riduzione progressiva, anno dopo anno, della spesa assoluta di personale;
 3. i limiti alle assunzioni previsti dalle norme (art. 1, commi 557 e ss. e comma 562, della legge 296/2006);
 4. i vincoli di bilancio e, dunque, le previsioni degli stanziamenti;
 5. il rispetto del patto di stabilità;
 6. il rispetto di ogni altro strumento di contenimento della spesa, come ad esempio quelli disposti dall'art. 1, comma 557 della legge 296/2006 che dispone, in linea di principio:
 - i. la riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile;
 - ii. la razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico - amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;
 - iii. il contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.

Evidenziato che nessun incremento facoltativo è stato disposto;

Visto l'art. 9, comma 2-*bis*, della legge 122/2010, di conversione in legge del D.L. 78/2010 ove si stabilisce che *"a decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio"*;

Dato atto che l'Amministrazione non ha approvato alcun indirizzo in merito alla contrattazione decentrata;

Viste le determinazioni dirigenziali n. 02/08/295 del 10.11.2014, n. 02/08/300 del 18.11.2014 e la n. 02/08/65 del 25.02.2015 con cui il Dirigente del settore finanziario ha proceduto alla costituzione del fondo per le risorse decentrate del personale non dirigente per l'anno 2014, ex art. 31 del CCNL 22.1.2004 nella parte stabile ed in quella variabile, tenendo conto di quanto previsto dal comma 2 bis dell'articolo 9 della legge 122/2010, determinando un valore finale non superiore al corrispondente dell'anno 2010;

Dato atto che il bilancio di previsione per il corrente esercizio finanziario non è stato ancora approvato;

Viste le disposizioni dei vigenti CCNL in materia di attribuzione del trattamento economico accessorio al personale,

Preso atto della coerenza con le norme contrattuali:

- della procedura di costituzione del fondo di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, così come successivamente evidenziato nel percorso di calcolo esplicitato nell'ipotesi di CCDI;
- delle modalità di utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, nonché degli altri istituti che prevedono l'erogazione di emolumenti al personale contenuti nell'ipotesi di CCDI di cui trattasi;

Dato atto che il parere dei revisori attiene, quindi, alla compatibilità dei costi (sostanzialmente la copertura finanziaria) e non certo la sua legittimità e regolarità rispetto alle norme del contratto collettivo;

Dato altresì atto che detto controllo va effettuato prima dell'autorizzazione da parte della Giunta Comunale alla firma definitiva dell'accordo stesso;

Rappresenta quanto segue

Per quanto di pertinenza di quest'Organo, nella funzione di Dirigente del Settore competente in materia di personale, ferma restando quanto dovrà essere relazionato dal dirigente del settore finanziario in merito agli aspetti economico-finanziari dell'ipotesi di CCDI allegata, si relaziona quanto di seguito riportato.

Con la preintesa de qua le parti danno una risposta puntuale all'obbligo di legge di cui al d.lgs. 150/09 e, al contempo, assicurano all'ente la disponibilità di un contratto decentrato coerente con la normativa, soprattutto in riferimento alla definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione integrativa e alle altre modalità di relazione sindacale.



CITTA' DI ERCOLANO
Provincia di Napoli
SETTORE AFFARI GENERALI E PIANIFICAZIONE
SEZIONE GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE
ORGANIZZAZIONE E METODI

Si tratta di un documento snello, chiaro e di agevole lettura, che, per la parte normativa rinvia alle disposizioni contenute nel CCDI del 07.05.2013, mentre, per la parte economica si limita a prendere atto della costituzione del Fondo da parte del settore finanziario, ripartendo le risorse disponibili per i vari istituti contrattuali.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 - Scheda 1.1

1. Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	ipotesi CCDI: 26.11.2014 CCDI:
Periodo temporale di vigenza	Parte Economica: anno 2014
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica:</p> <ul style="list-style-type: none">- dott. Ferdinando Guarracino: Presidente della Delegazione Trattante - Segretario Generale- dott. Francesco Zenti – Dirigente settore Polizia Municipale – Dirigente settore Affari Generali e Pianificazione – Dirigente Settore Servizi per la tutela dei diritti del cittadino e pubblica istruzione;- dott.ssa Paola Tallarino - Dirigente Settore Finanze e Controllo e Settore interventi per la cultura, il tempo libero, lo sport ed il turismo - <p>Parte pubblica che ha sottoscritto l'ipotesi:</p> <ul style="list-style-type: none">- dott. Ferdinando Guarracino: Presidente della Delegazione Trattante - Segretario Generale- dott. Francesco Zenti – Dirigente settore Polizia Municipale – Dirigente settore Affari Generali e Pianificazione – Dirigente Settore Servizi per la tutela dei diritti del cittadino e pubblica istruzione;- dott.ssa Paola Tallarino - Dirigente Settore Finanze e Controllo e Settore interventi per la cultura, il tempo libero, lo sport ed il turismo; <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</p> <ul style="list-style-type: none">- CISL F.P.;- F.P.CGIL;- UIL FPL;- CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI- Rsu. <p>Organizzazioni sindacali firmatarie dell'ipotesi:</p> <ul style="list-style-type: none">- CISL F.P.;- F.P.CGIL;- UIL FPL;- Rappresentanza Unitaria Sindacale: 10/12:- Abete Ciro;- Bisaccia Domenica- Cascone Claudio- Cataldo Salvatore in data 01.03.2013- Coppola Provitera Giuseppe- Cozzolino Antonio- Lauro Francesco- Marinò Vincenzo- Melillo Gerardo- Panariello Vincenzo <p>Firmatari del CCDI : _____</p>
Soggetti destinatari	<p>Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi.</p> <p>Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).</p> <p>Gli istituti previsti dal presente CCDI si applicano anche al personale comandato o distaccato. Per i lavoratori con contratto di formazione e lavoro o di lavoro interinale devono essere previste specifiche risorse, per il pagamento di eventuali compensi accessori, nell'ambito del finanziamento complessivo del progetto.</p>
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	L'ipotesi di CCDI fondo anno 2014 tratta la quantificazione e ripartizione/utilizzo delle risorse decentrate integrative di cui all'art. 31, c. 2 e c 3 del CCNL 22.01.2004, nell'ambito delle norme decentrate integrative di cui al CCDI 07.05.2013.



CITTA' DI ERCOLANO
Provincia di Napoli
SETTORE AFFARI GENERALI E PIANIFICAZIONE
SEZIONE GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE
ORGANIZZAZIONE E METODI

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? La presente relazione è trasmessa ai Revisori dei Conti del Comune di Ercolano per la certificazione di competenza.
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli:



CITTA' DI ERCOLANO
Provincia di Napoli
SETTORE AFFARI GENERALI E PIANIFICAZIONE
SEZIONE GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE
ORGANIZZAZIONE E METODI

	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Il Piano della Performance è stato adottato, per l'anno 2014, con la deliberazione di Giunta n. 318 del 02.12.2014, esecutiva ai sensi di legge.</p> <p>il Piano della Performance, ai sensi e per gli effetti dell'art. 35 del Regolamento per il funzionamento dei controlli interni del Comune di Ercolano alla luce del D.L. 174/2012 convertito in L. 213/2012 e del D.Lgs. 150/2009, adottato con delibera del C.C. n. 06 del 06.03.2013, modificato con deliberazione del C.C. n. 07 del 11.02.2015, coincide con la seguente documentazione:</p> <ol style="list-style-type: none">1. "La definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione che costituiscono il Piano della Performance:<ol style="list-style-type: none">a) Le Linee programmatiche di Mandato approvate dal Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo, che delineano i programmi e progetti contenuti nel programma elettorale del Sindaco con un orizzonte temporale di cinque anni, sulla base dei quali si sviluppano i documenti facenti parte del sistema integrato di pianificazione; o in mancanza altri provvedimenti consiliari di indirizzo programmatico;b) Piano Strategico degli Obiettivi su base triennale avente la stessa estensione temporale della Relazione Previsionale e Programmatica. Il contenuto del Piano è elaborato ad inizio di ciascun anno dal Comitato di Direzione di cui all'art. 26 del Regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e Servizi, con il supporto dell'Organismo deputato al Controllo di Gestione, mediante riunioni tematiche da svolgersi entro il 31 ottobre dell'anno precedente rispetto al triennio di riferimento. Esso contempla le azioni strategiche/innovative/di miglioramento che l'ente intende realizzare nell'arco del triennio, incluse quelle degli organismi partecipati. Il Sindaco sottopone alla Giunta Comunale lo schema del Piano redatto per la sua approvazione entro il 30 novembre.c) La Relazione Previsionale e Programmatica approvata annualmente quale allegato al Bilancio di previsione, che recepisce, su un orizzonte temporale di tre anni, le azioni del Piano Strategico attraverso programmi e progetti assegnati ai centri di costo e globalmente al singolo Dirigente competente all'attuazione degli obiettivi strategici; nel caso in cui nel bilancio di previsione non sia stato possibile assicurare le risorse finanziarie necessarie per il conseguimento di un obiettivo strategico, esso sarà traslato all'annualità successiva e, ove possibile previa tempestiva comunicazione alla Giunta Comunale, sarà individuato altro obiettivo in sostituzione.d) Il Piano Esecutivo di Gestione, approvato annualmente dalla Giunta, viene elaborato dal Dirigente del Settore Finanze e Controllo quale insieme delle risorse finanziarie, già stanziata nel bilancio di previsione annuale, e delle risorse umane e strumentali correlate ai progetti strategici individuati nel corrispondente anno della Relazione Previsionale e Programmatica e che vengono assegnate al singolo dirigente per il raggiungimento degli obiettivi strategici in uno alle risorse stabili per assicurare l'ordinaria gestione dei servizi.e) Il Piano degli Standard, approvato annualmente dalla Giunta su proposta dell'Organismo Indipendente del Controllo di Gestione, che fissa i livelli attesi di "produzione" e i tempi dei processi ordinari stabiliti dall'Ente nella programmazione prevista. Contempla tutti i procedimenti amministrativi gestiti dall'ente, con l'indicazione per ognuno delle risorse umane impiegate e del relativo indicatore di attività. Costituendo lo strumento per il monitoraggio delle attività ordinarie (obiettivi di mantenimento), esso viene approvato per la prima volta dalla Giunta Comunale, su proposta dell'Organo deputato al Controllo di Gestione, ed aggiornato, su proposta del Dirigente o del Segretario Generale o dell'OICG ogni qualvolta se ne ravvisi la necessità entro il 31 dicembre dell'anno precedente.2. I suddetti piani sono approvati nei tempi previsti dallo Statuto dell'Ente e dalla legge riguardo agli atti correlati al bilancio annuale di previsione." <p>Si precisa che le linee di mandato non sono state formalmente approvate dal Consiglio Comunale.</p>
--	--	---



CITTA' DI ERCOLANO
Provincia di Napoli
SETTORE AFFARI GENERALI E PIANIFICAZIONE
SEZIONE GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE
ORGANIZZAZIONE E METODI

		<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Il Programma in questione non è stato adottato come atto a sé stante ma è stato inserito nel Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza triennio 2014/2016 – art. 5</p> <ul style="list-style-type: none">- adottato con deliberazione di C.C. n. 02 del 10.02.2014 e prorogato di validità per il triennio 2015-2017 con deliberazione di Giunta n.13 del 13.01.2015. <p>Sono in corso le procedure per l'adozione del Piano per la Trasparenza e l'integrità triennio 2015-2018.</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009.</p> <p>Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione a cui soggiacciono gli Enti locali. In particolare si evidenzia che sul sito del Comune sono pubblicati, sotto la voce Trasparenza, Valutazione e Merito:</p> <ul style="list-style-type: none">- Tasso assenze/presenza del personale dipendente anni 2010 - 2011 - 2012 – 2013 - 2014- E-mail dei dirigenti;- Documentazione relativa all'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (OIV) e Organismo Indipendente per il Controllo di Gestione (OICG) previsti dal d.lgs. 150/2009 - Piano della Performance 2012; Piano della Performance anno 2014;- Curriculum dirigenti;- Curriculum Posizioni Organizzative;- Dati retributivi dirigenza;- Elenco immobili in locazione (Pubblicazione ai sensi dell'art.97bis - D.L. 24 Gennaio 2012, n.1 convertito dalla Legge 24 Marzo 2012 n.27);- Spese di rappresentanza anno 2011,2012 e 2013 (Comunicazione ai sensi dell'art.16 comma 26 del D.L. 13/08/2011 n.13);- Parco auto in dotazione anno 2011 (Rilevazione ai sensi della direttiva n.6 22491 del 11.5.2010 Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione);- Dati relativi all'adesione agli scioperi anno 2012- 2013- 2014- 2015 (Pubblicazione ai sensi della legge 146/90 aggiornata con legge 83/2000);- Conti annuali dal 2007 al 2014;- Referto di gestione anno 2008;- Referto di gestione anno 2009- Referto di gestione anno 2010;- Referto di gestione anno 2012;- Referto di gestione anno 2013- Incarichi Professionali 2009;- Incarichi Professionali 2010;- Incarichi Professionali 2011;- Incarichi Professionali 2012;- Incarichi Professionali 2013;- Incarichi Professionali 2014;- Società partecipate – compensi amministratori anno 2010;- Società partecipate – compensi amministratori anno 2011;- Società partecipate – compensi amministratori anno 2012;- Società partecipate – compensi amministratori anno 2013;- Codice disciplinare del segretario generale;- Codice Disciplinare del personale dipendente e dei dirigenti- CCDI area Dirigenti;- CCDI area non Dirigenti <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>Le Relazioni della Performance relative all'anno 2011, 2012, 2013 e 2014 non sono state ancora rilasciate dal competente Organismo; appena disponibili saranno pubblicate sul sito web del Comune.</p>
Eventuali osservazioni		



CITTA' DI ERCOLANO
Provincia di Napoli
SETTORE AFFARI GENERALI E PIANIFICAZIONE
SEZIONE GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE
ORGANIZZAZIONE E METODI

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 CCDI 2014 è un contratto decentrato integrativo economico che si limita a definire per l'anno in corso l'allocazione delle risorse del fondo tra i diversi istituti come già disciplinati nei CCDI prevenienti.

Articolo	Illustrazione della disposizione, della sua legittimità rispetto ai CCNL ed ai vincoli legislativi	Indicazioni delle norme dei precedenti CCDI abrogate	Illustrazione dei principali effetti attesi sulla qualità – quantità dei servizi erogati con particolare riferimento al piano della performance
Articolo 1. Costituzione e ripartizione Fondo risorse decentrate anno 2014	Nell'articolo unico di cui è composta l'ipotesi di CCDI è riportata pedissequamente la ripartizione del Fondo anno 2014 disposta con le determinazioni dirigenziali di cui in premessa		

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri stabiliti nel CCDI le risorse vengono utilizzate come di seguito indicato, nel rispetto delle regole contrattuali vigenti:

IMPIEGO RISORSE STABILI PER FINANZIAMENTO ISTITUTI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' – ANNO 2014		
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTI IN EURO
C.C.N.L. 31/03/1999	Art. 7 - Reinquadramento personale area vigilanza	24.619,35
	Art. 7 - Reinquadramento personale ex 2 ^a q.f	381,66
C.C.N.L. 1.4.99	Art. 17 comma 2 – lettera b) Fondo per le progressioni orizzontali	685.852,00
	Art. 17 comma 2 – lettera c) Fondo l'indennità di posizione organizzativa e di risultato	157.364,44
	Art. 15, comma 1, lett. h) (indennità di direzione o di staff per i dipendenti dell'ex 8 ^a q.f.)	2.324,00
C.C.N.L. 05/10/2001	Art. 6 Incremento indennità per il personale educativo	6.544,37
C.C.N.L. 22/01/2004	Indennità di comparto a carico del fondo cui si aggiunge la somma di € 19.782,00 a carico del bilancio per un totale di € 179.405,00	159.623,00
	Art. 15, comma 1, lett. L) le somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni	0,00
	Art. 32, comma 7: Alte Professionalità 2014	20.290,95
	TOTALE	1.056.999,77

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 quanto il Comune di Ercolano, in adempimento alle disposizioni dettate dal d.lgs. 150/2009, per quanto compatibili e obbligatorie, ha improntato l'attività contrattuale al rispetto dei seguenti principi:

- i compensi incentivanti individuali sono correlati ad incrementi della produttività e miglioramento quali - quantitativo dei servizi e/o al mantenimento dei livelli quali - quantitativi raggiunti anche in presenza di carenza di personale derivante dalle cessazioni;
- l'erogazione dei "compensi per la produttività" è subordinata alla valutazione individuale della prestazione, effettuata sulla base del sistema di Misurazione e valutazione della Performance approvato con deliberazione di Giunta n. 418 del 18.12.2013, esecutiva ai sensi di legge;
- i compensi per la performance individuale sono riferiti all'anno 2014; in base a quanto statuito nel verbale del 26.11.2014 le parti hanno concordato di erogare a titolo di performance individuale anno 2014 e a titolo di acconto entro dicembre 2014 una somma pari all'ammontare performance 2013 (nota: *ammontare delle risorse residue anno 2013*), con congruaggio, anche in negativo, entro febbraio 2015, previa applicazione della metodologia di valutazione vigente nell'ente, al termine del processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati raggiunti, in base al livello di conseguimento degli obiettivi assegnati ai diversi centri decisionali – settori - dal Piano degli Obiettivi/Piano delle performance anno 2014, approvato per tale annualità dalla Giunta Comunale;
- le valutazioni relative alle prestazioni e ai risultati dei dipendenti sono di competenza del Dirigente Responsabile di Settore e i compensi saranno erogati solo previa validazione da parte dell'O.I.V.;
- è esclusa l'erogazione dei compensi per la performance individuale in forma generalizzata e/o sulla base di automatismi comunque denominati.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Lo schema di CCDI non prevede nuove progressioni economiche.



CITTA' DI ERCOLANO
Provincia di Napoli
SETTORE AFFARI GENERALI E PIANIFICAZIONE
SEZIONE GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE
ORGANIZZAZIONE E METODI

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

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate alla compensazione della performance individuale, s'intende rafforzare l'introduzione nell'organizzazione del lavoro dell'ente del principio della meritocrazia e di quello della premialità collegata ad esso, abituando il personale dipendente a ragionare in tale ottica; ci si attende un incremento della produttività del personale interessato per l'anno corrente e per il futuro.

Non è previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività. Pertanto, l'attribuzione dell'incentivo al personale dipendente avverrà solo attraverso la compilazione della scheda individuale, secondo la metodologia vigente, non potendo procedere alla ripartizione del fondo per la produttività, tra i progetti mirati e il premio delle prestazioni individuali.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Il trattamento economico accessorio del personale dipendente dell'area non dirigenziale è finanziato tramite il fondo delle risorse decentrate disciplinato ai sensi dell'articolo 31 del CCNL - Regioni Autonomie Locali - del 22 gennaio 2004; tale disciplina definisce le modalità di costituzione del fondo, richiamando a tal scopo l'articolo 15 del CCNL del 1 aprile 1999.

Le citate norme, oltre ad individuare le fonti di finanziamento, suddividono le risorse in due fondamentali categorie: le risorse decentrate stabili, aventi il carattere della certezza e della continuità (articolo 31 comma 2 CCNL 2004), e le risorse decentrate variabili, aventi il carattere dell'eventualità (articolo 31 comma 3 CCNL 2004).

In particolare l'articolo 31 comma 2 del contratto specifica che le risorse stabili determinate nell'anno 2003 sono definite in un unico importo che resta confermato anche per gli anni successivi; sono salve le integrazioni espressamente previste dalle disposizioni specifiche dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

Oltre alle due categorie sopra descritte, nell'ambito del fondo risorse decentrate, sono riportate anche le così dette risorse a residuo, cioè le risorse previste sul fondo dell'anno precedente che in concreto non sono state utilizzate.

Per ulteriori dettagli circa la formazione del fondo e l'utilizzo delle risorse stabili e variabili, si rinvia ai contenuti dell'ipotesi di contratto decentrato integrativo e alla relazione tecnico finanziaria.

Come per i precedenti contratti decentrati, si provvederà alla pubblicazione permanente, sul sito istituzionale dell'Ente, sezione "trasparenza, valutazione e merito", dei seguenti documenti:

- contratto decentrato integrativo, definitivamente siglato;
- relazione illustrativa e relazione tecnico finanziaria;
- certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti.

Per quanto di competenza.

Ercolano, 03/03/2015


Il Dirigente
Dott. Francesco ZENTI