

# COMUNE DI VICOPISANO

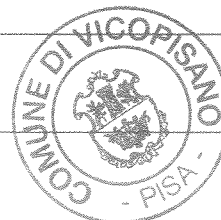
Provincia di Pisa

Contratto collettivo decentrato integrativo parte normativa 2015-2018 e utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2015.

## Relazione illustrativa

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</b>		Contratto sottoscritto in data _____ . Autorizzazione con deliberazione Giunta comunale n.81 del 17.9.2015
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		L'accordo ha durata quadriennale per la parte normativa 2015-2018 e annuale 2015 per la parte economica.
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte Pubblica: Presidente Dott. Massimo Brogi (segretario comunale) Rappresentante dei responsabili dei servizi dr. Minuti Giacomo – responsabile del servizio amministrativo Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, CISL-FP, DICCAP - RSU Firmatarie del contratto: FP-CGIL, CISL-FP – RSU
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale dipendente dell'Ente (ente senza dirigenti)
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		a) Disciplina istituti contrattuali per l'erogazione del salario accessorio b) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2015
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</b>	È stata acquisita la certificazione del Revisore dei conti in data 17.9.2015  Il Revisore unico dei conti del Comune di Vicopisano non ha fatto alcun rilievo.
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art.10 del d.lgs. 150/2009 ? Non è stato adottato il Piano della performance previsto dall'art.10 del D.lgs. n.150/2009 (adempimento non obbligatorio per gli enti locali). In riferimento al sistema comunale di pianificazione delle performance disciplinato nel regolamento sull'ordinamento, questo Ente ha approvato con atto di Giunta comunale n.73/2015 il Piano esecutivo di gestione e il Piano dettagliato degli obiettivi per l'anno 2015.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2, del d.lgs. 150/2009? Con deliberazione della Giunta comunale n.4 del 30.01.2015 è stato aggiornato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2015-2017, precedentemente approvato con delibera n.6/2014.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art.11 del d.lgs. 150/2009? Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione a cui sono soggetti gli Enti locali
<b>Eventuali osservazioni</b> =====		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009?  La valutazione dei titolari di posizione organizzativa viene effettuata dall'OIV sulla base del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con atto G.C. n.150/2010 e del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con atto G.C. n.94/2011. La regolarità del processo di valutazione del personale dipendente viene certificata dall'OIV.



**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 – parte normativa 2015 - 2018

**Titolo I – Disposizioni generali**

**Art. 1 Oggetto del contratto** – Il contratto disciplina le risorse decentrate da destinare alla performance e al sistema delle indennità.

**Art. 2 Campo di applicazione** – Il contratto si applica a tutto il personale inquadrato con il contratto del comparto enti locali

**Art. 3 Durata e decorrenza** – Il contratto riguarda il periodo 1° gennaio 2015 – 31 dicembre 2018.

**Art. 4 Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del CCDI** – Il contratto è efficace quando è sottoscritto dal Presidente di parte pubblica e per la parte sindacale dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO, SS, firmatarie del CCNL che hanno partecipato alla contrattazione decentrata.

**Art. 5 Interpretazione autentica delle clausole controverse** – E' previsto che le parti si incontrano per definire consensualmente le clausole controverse.

**TITOLO II - Disciplina della performance**

**Art. 6 Quantificazione delle risorse** – Le risorse decentrate sono determinate annualmente nel rispetto delle norme vigenti e le modalità del loro utilizzo sono oggetto di confronto con le OO.SS..

**Art. 7 Sistema di incentivazione per il miglioramento dei servizi** – Le parti concordano di destinare la parte del fondo che residua dall'applicazione di tutti gli istituti previsti dal contratto al sistema di incentivazione per il miglioramento dei servizi.

**TITOLO III - Sistema delle indennità**

**Art. 8 Criteri generali** – L'Ente eroga trattamenti economici accessori in corrispondenza di prestazioni effettivamente rese. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più compensi.

**Art. 9 Turno** – L'indennità di turno in applicazione dell'art.22 del CCNL 14/9/2000 viene corrisposta al solo personale di vigilanza.

**Art. 10 Reperibilità** – L'indennità di reperibilità è corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'Ente non differibili.

**Art. 11 Rischio** – L'indennità di rischio è corrisposta ai dipendenti cui è richiesta una prestazione di lavoro che comporta continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale.

**Art. 12 Maneggio valori** - L'indennità maneggio valori è attribuita agli agenti contabili nominati con atti di Giunta comunale.

**Art. 13 Indennità per particolari responsabilità - art.17, comma 2, lett.f) del CCNL 1/4/1999** - Sono individuati i requisiti per l'attribuzione della indennità di specifica responsabilità. Si evidenzia che per le indennità di cui alla lettera f) viene previsto un importo massimo di € 1.600.

**Art. 14 Indennità per particolari responsabilità- art. 17 comma 2, lett.I del CCNL 01.04.1999** - Sono individuati i requisiti per l'attribuzione della presente della indennità (importo massimo € 300,00 annui lordo).

**Art. 15 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge** – In riferimento all'art.15, comma 1, lett.d) e k), del CCNL 1.4.1999, ai dipendenti cui si applica il presente contratto possono essere erogati emolumenti ai sensi degli specifici regolamenti vigenti nell'Ente.

**TITOLO VIII – Disposizioni finali e transitorie**

**Art.16 Disposizioni finali e transitorie** – Per quanto non previsto dal presente contratto si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui agli articoli del CCDI le risorse per l'anno 2015 vengono destinate nel seguente modo:

Descrizione	Importo
Art. 17, comma 2, lett. a), CCNL 1.4.1999 – miglioramento servizi	€ 23.153,88
Art. 17, comma 2, lett. b), CCNL 1.4.1999 – progressioni economiche orizzontali pregresse fino al 2010	€ 32.137,04
Art. 17, comma 2, lett. d), CCNL 1.4.1999 – Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori	€ 13.300,00
Art. 17, comma 2, lett. f), CCNL 1.4.1999 – indennità per specifiche responsabilità	€ 15.700,00
Art. 17, comma 2, lett. g), CCNL 1.4.1999– compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione)	€ 2.000,00
Art. 17, comma 2, lett. g) , CCNL 1.4.1999compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (ici)	€ 5.000,00
Art. 17, comma 2, lett. I), CCNL 1.4.1999– altri compensi per specifiche responsabilità	€ 900,00
Art. 31, comma 7, CCNL 14.9.2000 – personale educativo nido	€ 0,00

d'infanzia	
Art. 6 CCNL 5.10.2001 – indennità per personale educativo e docente	€ 0,00
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	€ 21.476,18
Somme rinviate	
Altro	
Totale	€ 113.667,10

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

Si attesta che l'Amministrazione comunale, in adempimento alle disposizioni dettate dal D.lgs. n.150/2009, per quanto compatibili e obbligatorie, ha posto in essere un percorso volto alla riorganizzazione del sistema di valutazione del personale come di seguito sintetizzato:

- con atto G.C. n.150 del 30.12.2010, esecutivo, ha approvato il nuovo regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi contenente tra l'altro la disciplina della valutazione e incentivazione del personale e l'istituzione e il funzionamento dell'organismo indipendente di valutazione (OIV);
- con decreto sindacale n.4/2011 è stato conferito l'incarico di componente unico dell'OIV al prof. Luca Del Bene, incarico rinnovato con decreto sindacale n.3/2014;
- con atto G.C. n.94 del 16.9.2011, esecutivo, è stato approvato il nuovo sistema di misurazione e di valutazione della performance del personale dipendente e dei titolari di posizione organizzativa.

Tutta l'attività è stata improntata al rispetto dei seguenti principi:

- il pagamento della quota individuale del premio incentivante è subordinato alla valutazione individuale della prestazione effettuata sulla base della citata regolamentazione;
- le valutazioni relative alle prestazioni del personale dipendente sono di competenza dei Responsabili dei servizi nel rispetto dei criteri definiti dal Sistema di misurazione e valutazione della performance e sotto la supervisione dell'OIV.

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

Nessuna progressione orizzontale è prevista per l'anno 2015. A questo istituto non è stata destinata alcuna risorsa.

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

Gli effetti attesi dalla sottoscrizione del CCDI per l'anno 2015 possono così riassumersi:

- conformità dei contenuti alle disposizioni legislative e contrattuali disciplinanti le materie demandate alla contrattazione decentrata di livello aziendale;
- rispetto dei limiti previsti dalla legge in tema di contenimento della spesa del personale per l'anno 2015, sia per quanto concerne la conformità all'art.1, comma 557, della legge n.296/2006 che per quanto riguarda il limite imposto dall'art.9, comma 2-bis, del D.L. n.78/2010 come modificato dall'art. 1 comma 456 della L. 147/2013;
- utilizzo dei vari istituti contrattuali al fine di rafforzare l'efficacia dell'azione amministrativa e di migliorare la qualità dei servizi erogati dall'Ente;
- responsabilizzazione del personale e valorizzazione delle capacità individuali.
- perseguimento degli obiettivi indicati annualmente negli strumenti di programmazione dell'Ente.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Come per i precedenti contratti decentrati, si provvederà a pubblicare in modo permanente, sul sito istituzionale dell'Ente – sezione Trasparenza, valutazione e merito”, i seguenti documenti:

- contratto decentrato integrativo;
- relazione illustrativa e relazione tecnico – finanziaria;
- certificazione del Revisore dei conti;
- schede informative 2 e tabella 15 del Conto annuale 2015 che saranno trasmesse entro il 31 maggio 2016 al Ministero dell'Economia tramite il sistema SICO.

Vicopisano, li 17 settembre 2015

IL SEGRETARIO COMUNALE  
(dr. Brogi Massimo)



